

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KALLA GRUP**

**REZKI ANNIZA**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2020**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KALLA GRUP**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**REZKI ANNIZA  
A211 16 515**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2020**

# SKRIPSI

## PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KALLA GRUP

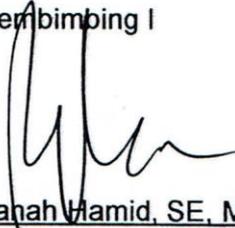
disusun dan diajukan oleh

**REZKI ANNIZA**  
**A211 16 515**

telah diperiksa dan dsetujui untuk diseminarkan

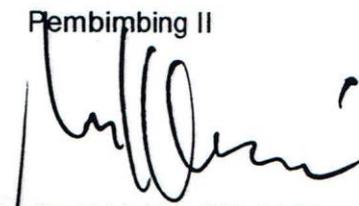
Makassar, Oktober 2020

Pembimbing I



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE, M.Agr  
NIP. 19600503 198601 2 008

Pembimbing II



Dr. Wardhani Hakim, SE, M.Si  
NIP. 19720525 199702 2 001



Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Hj. Dian AS Parawansa, M.Si., Ph.D  
NIP. 19620405 198702 2 001

# SKRIPSI

## PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KALLA GRUP

disusun dan diajukan oleh

**REZKI ANNIZA**  
**A211 16 515**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi pada tanggal **20 November 2020** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1)	Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE.,M.Agr	Ketua	1. ....
2)	Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE.,MSi	Sekretaris	2. ....
3)	Prof. Dr. Otto. R. Payangan,SE.,MSi	Anggota	3. ....
4)	Dr. Maat Pono, SE.,MSi	Anggota	4. ....



Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

*[Signature]*  
Prof. Dra. Hj. Dian AS Parawansa, M.Si., Ph.D  
NIP. 19620405 198702 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

nama : Rezki Anniza  
Nim : A21116515  
departemen/program studi : Manajemen/ Strata Satu

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul,

### **Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kalla Grup**

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 di kemudian 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.20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 5 Oktober 2020

Yang membuat pernyataan,



Rezki Anniza

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kalla Grup” Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan, saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada orang tua penulis Syafruddin Nompo, Herawati Arief, Andi Amiruddin Latief dan Fatmawati yang senangtiasa memberi doa, perhatian, kasih sayang serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Begitu pula kepada saudara-saudari ku yang terkasih Neni Nuraeni, Megawati, Rahmawaty, Mangkawani, Syaiful Bahri, Bachtiar, Syamsul Rijal, Wahyuni, dan Muhammad Anugerah memberi dukungan dan doa. Tak lupa pula penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Kepada Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr., selaku pembimbing I dan ibu Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si., selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan, motivasi yang berharga bagi penulis.
2. Kepada Bapak Prof. Dr. Otto. R. Payangan, S.E., M.Si., dan Dr. Maat Pono, S.E., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberi banyak saran dan nasehat membantu penulis untuk ke depannya.
3. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

4. Ibu Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D., selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah mendidik dan meberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.
6. Seluruh staf dan pegawai akademik Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan.
7. Pihak yang berwenang pada Kalla Grup yang telah memberi izin penulis untuk melaksanakan penelitian dan kesediaan dalam memberi data penelitian.
8. Achmad Aminullah yang telah memberikan dukungan, doa dan motivasi kepada penulis serta menemani penulis selama menyusun tugas akhir ini.
9. Sahabat-sahabat penulis khususnya Sairul, Dilla, Zay, Ita, dan Icha yang telah menemani penulis, dan memberi dukungan dalam perkuliahan maupun penyusunan tugas akhir ini.
10. Teman-teman fastco 2016 yang senangtiasa memberi perhatian dan semangat kepada penulis sampai penyusunan tugas akhir ini.

Semua pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat penulis sebut namanya satu per satu, semoga semua bentuk bantuan yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT. Maka penulisan tugas akhir ini tidak luput dari kesalahan. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat dan dapat menjadi masukan bagi peneliti berikutnya. Amin.

*Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.*

Makassar, 5 Oktober 2020

Penulis

## ABSTRAK

### Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kalla Grup

#### *Effect of Work Stress and Work Discipline on Employee Performance Kalla Group*

Rezki Anniza  
Nurdjanah Hamid  
Wardhani Hakim

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kalla Grup. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 63 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengambilan data untuk penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, serta wawancara dengan beberapa karyawan. Teknik analisis data yang di gunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi spss. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

This research was conducted with the aim of knowing the effect of work stress and work discipline on the performance of Kalla Group employees. The number of samples in this study was 63 people using random sampling methods. Data collection for this study used questionnaires, observations, and interviews with several employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using spss application. The results of this study show that work stress has a negative and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The most dominant variable to employee performance is work disciplin

**Keywords:** Job Stress, Work Discipline and Employee Performance

## DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.2 Stres kerja .....	10
2.2.1 Pengertian Stres Kerja .....	10
2.2.2 Sumber-Sumber Stres Kerja .....	11
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	11
2.2.4 Manfaat Stres Kerja .....	14
2.2.5 Indikator Stres Kerja .....	15
2.2.6 Dampak Stres Kerja Pada Karyawan .....	16
2.2.7 Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	17
2.3 Disiplin Kerja .....	18
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	19
2.3.3 Aspek dan Indikator Disiplin Kerja.....	20
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
2.4 Kinerja Karyawan .....	23
2.4.1 Pengetian Kinerja Karyawan .....	23
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan .....	24
2.5 Penelitian terdahulu.....	25
2.6 Kerangka Pemikiran .....	26
2.7 Hipotesis Penelitian.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	27
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27
3.3 Populasi dan Sampel .....	27

3.3.1	Populasi.....	27
3.3.2	Sampel .....	28
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	29
3.4.1	Jenis Data.....	29
3.4.2	Sumber Data.....	29
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.6	Variabel Penelitian .....	30
3.6.1	Variabel Penelitian .....	30
3.6.2	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	31
3.7	Instrumen Penelitian.....	31
3.8	Analisis Data.....	32
3.8.2	Analisis Deskriptif.....	33
3.8.3	Analisis Regresi Linear Berganda .....	33
3.8.4	Uji Asumsi Klasik .....	34
3.9	Pengujian Hipotesis.....	34
3.9.1	Uji F (Uji Simultan).....	34
3.9.2	Uji t (Uji Parsial) .....	35
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	36
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	36
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	37
4.1.3	Nilai Luhur Kalla .....	37
4.1.4	Struktur Organisasi .....	37
4.2	Hasil Penelitian .....	38
4.2.1	Karakteristik Responden .....	38
4.2.2	Deskripsi Variabel .....	40
4.2.2.1	Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	41
4.2.2.2	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....	42
4.2.2.3	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	42
4.2.3	Hasil Analisis Data.....	43
4.2.3.1	Uji Validasi .....	43
4.2.4	Hasil Analisis Data .....	45
4.2.4.1	Uji Asumsi Klasik .....	45
4.2.4.2	Analisis Regresi Linear Berganda .....	49
4.2.4.3	Uji Koefisien Determinasi .....	50
4.2.4.4	Uji Hipotesis.....	51
4.3	Pembahasan.....	52
4.3.1	Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	52
4.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	54
4.3.3	Penentuan variabel yang dominan.....	55
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>56</b>
5.1	Kesimpulan .....	56
5.2	Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>57</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Kalla Grup Berdasarkan Jenis Kelamin .....	27
Tabel 3.2 Definisi Operasional .....	31
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian .....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	40
Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai Stres Kerja .....	41
Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja .....	42
Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan .....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	48
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	50
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	51
Tabel 4.15 Hasil Uji T .....	52

## DAFTAR GAMBAR

	<b>halaman</b>
Gambar 2.1 Model tres Kerja.....	16
Gambar 2.2 Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja .....	18
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kalla Grup.....	37
Gambar 4.2 Grafik Normalitas of Regression Standardized.....	46
Gambar 4.3 Normal P-Plot of Regression Standardized .....	46
Gambar 4.4 Plot Heterokedastisitas of Regression Standardized .....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>halaman</b>
Lampiran 1 Biodata .....	60
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	61
Lampiran 3 Tabulasi Data Responden.....	64
Lampiran 4 Hasil Perhitungan Olah Data.....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam perkembangan di dunia bisnis perusahaan grup menjadi salah satu pilihan bentuk usaha yang banyak dipilih oleh para pelaku usaha di Indonesia. Perusahaan grup menjadi topik yang menarik perhatian, karena pertumbuhan dan perkembangan perusahaan grup dianggap mempercepat proses pembangunan perekonomian dalam suatu negara. Memang harus diakui perusahaan kelompok kini sudah banyak beredar di sekitar kita karena hampir semua negara di dunia melakukan kegiatan bisnis ini baik di negara maju ataupun negara berkembang. Salah satu perusahaan grup yang penulis jadikan objek penelitian adalah Kalla Grup.

Kalla Grup merupakan perusahaan holding atau perusahaan yang merupakan induk dari unit bisnis Kalla Grup lainnya. Perusahaan ini berfungsi sebagai pengendali dan pengawasan, perencanaan, dan strategi serta pusat pengelolaan sumber daya manusia Kalla Grup di bawah koordinasi langsung oleh Direktur Utama dan Direktur Keuangan Kalla Grup. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 1951 dan bertransformasi menjadi Kalla grup pada tahun 2000-an. Kalla Grup berlokasi di Wisma Kalla Lt. 14, Jl. Ratulangi No.8 – 10 Makassar.

Dalam perusahaan seperti Kalla Grup ini yang memegang fungsi kontrol dari semua unit bisnis Kalla Grup, masalah stres kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang perlu di perhatikan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 09 Desember 2019 dengan beberapa karyawan , terjadi stres kerja yang dialami karyawann. Sumber dari stres yang dialami berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan, sumber dari pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, dan konflik

antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya. Selain itu juga terdapat masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Masalah tersebut yaitu ada sanksi yang berlaku yang harus dikenakan karyawan yang berdampak pada kinerja yang melambat. .

Mangkunegara (2009:18) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi dimana dapat menjadi tolak ukur dalam pengembangan potensinya. Di dalam organisasi tentunya terdapat faktor konstruktif dalam kinerja karyawan yaitu stres kerja.

Mangkunegara (2008:157) mengatakan bahwa stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya. Dalam pekerjaan banyak tuntutan yang semakin tinggi dan menimbulkan tekanan yang terus menerus yang harus dihadapi individu dalam bekerja, tekanan ini berpotensi menimbulkan kecemasan, dimana kecemasan ini menjadi pemicu stres dalam bekerja.

Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun pada tingkatan tertentu dapat memicu kinerja menjadi lebih baik dikarenakan stres muncul dari tekanan-tekanan baik dari atasan maupun pesaing dilingkungan organisasi.

Stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu untuk menciptakan inovasi untuk menyelesaikan masalah sehingga stres menjadi suatu keadaan yang konstruktif. Dengan melihat bahwa dampak-dampak yang ditimbulkan oleh stres baik dampak positif maupun negatifnya sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumber utama yang menimbulkan stres yaitu karena faktor lingkungan, keadaan lingkungan yang tidak menentu dapat menyebabkan pengaruh

pembentukn struktur organisasi yang tidak sehat. Dalam faktor lingkungan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres kerja. Selain itu faktor organisasi dapat menimbulkan stres seperti role demands, interpersonal demands, organizational structure dan organizational leadership. Dan yang terakhir penyebab stres dari faktor individu, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, ini akan menimbulkan akibat yang dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Meskipun demikian stres tidak dapat di jadikan suatu alasan dalam menurunnya disiplin dalam bekerja.

Disiplin dalam bekerja salah satu komponen yang perlu ditingkatkan dalam kinerja dimana dapat menciptakan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan yang telah ditetapkan yang bertujuan untuk meningkatkan hasil kerjanya. Hasibuan (2003:193) mengatakn bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseoang mentaati semua peratururan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin dalam bekerja, perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya disiplin dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Buhler (2007) mengatakan disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku karyawan. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih produktif., dan mendorong karyawan memiliki rasa tanggung jawab mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Oleh karena itu, meningkatkan disiplin dalam bekerja sangat penting dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KALLA GRUP"

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas , maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kalla Grup?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kalla Grup?
3. Variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kalla Grup?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari dilakukan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kalla Grup
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kalla Grup
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan Kalla Grup

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah dan memperdalam pengetahuan mengenai stres kerja, disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Selain itu diharapkan bermanfaat bagi para pembaca atau peneliti berikutnya.

2. Manfaat Bagi Akademik

Diharapkan dapat menambah wawasan serta pola pikir penelitian dalam mengimplementasikan ilmu yang didapatkan di bangku perkuliahan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis penelitian

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel dan definisi operasional dan metode analisis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bab yang berisi gambaran umum dari objek penelitian, hasil uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas, hasil penelitian yang terdiri dari uji analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis, serta pembahasan yang menjelaskan secara lebih spesifik mengenai pengaruh yang ditimbulkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **BAB V PENUTUP**

Merupakan bab yang berisi kesimpulan atas hasil analisis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, serta saran dari peneliti kepada pihak perusahaan maupun kepada peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mangkunegara (2002:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, perorganisian, perkordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja daalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Handoko (2000:4) mengtakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Hasibuan (2013:10) mengtakan bahwa manajemen sumber daya manusia dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan peusahaan, karyawan dan masyarakat. Rivai dan sagala (2013) mengtakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang merupakan bagian dari majemen umum yang meliputi perencanaan, perorganisian, pelaksanaan dan pengendlian sumber daya manusia secara efektif, efisien, dan produktif.

Sofyandi (2009:6) mengatakan bahwa manejemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi majemen yaitu plainning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi oprasional ssource daya manusia mulai dari proses penarikan, eleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer,

penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, perorganisian, perkordinasian, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### **2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2013:21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

#### **a. Perencanaan**

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### **b. Pengorganisasian**

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat

memenuhi kebutuhann primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

## **2.2 Stres kerja**

### **2.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan yang berasal dari dalam atau dari luar. Adapula stres yang dialami oleh para pekerja yang disebut dengan stres kerja. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis seorang pekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses berfikir dan juga kondisinya. Atau dapat dikatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Rivai (2004:108) mengatakan bahwa stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Handoko (2008:200) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Sasono (2004:47) mengatakan bahwa stres kerja adalah keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Stephen P. Robbins (2006:793) mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Berdasarkan urian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan seseorang menghadapi pekerjaan yang berlebihan akan merasa terancam untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai kemampuannya.

### **2.2.2 Sumber-Sumber Stres Kerja**

Pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan perananan pegawai dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara pegawai dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian (Siagian, 2001:301).

Mangkunegara (2008:157) mengemukakan penyebab-penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

### **2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Robbins (2001) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

#### **1. Faktor Lingkungan**

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat

menimbulkan stres bagi pegawai yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

## 2. Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu role demands, interpersonal demands, organizational structure dan organizational leadership. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

### a. Role Demands

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang pegawai untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

### b. Interpersonal Demands

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara pegawai satu dengan pegawai lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.

c. Organizational Structure

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam organisasi.

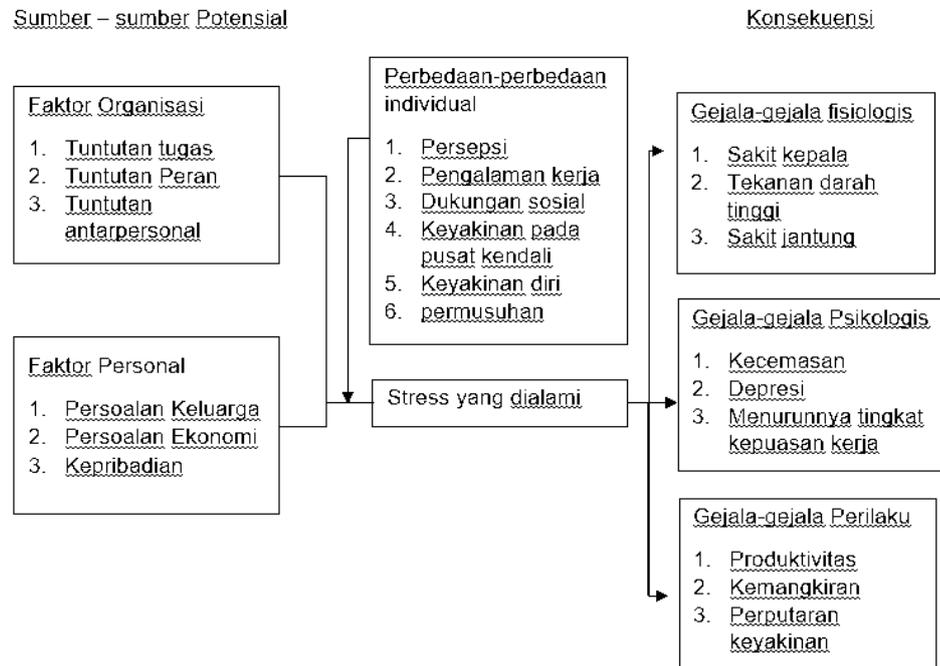
d. Organizational Leadership

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut Robbins (2001) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan pegawainya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja. Empat faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stres. Pengertian dari tingkat stres itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting

3. Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya.

**Gambar 2.1 Model tres Kerja**



#### 2.2.4 Manfaat Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri pegawai maupun instansi. Pada diri pegawai, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada pegawai ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya (Rice, 1999 dalam Anies (2005:123). Tetapi di sisi lain stres juga bersifat positif bagi individu dimana pegawai yang mampu mengatasi dan mengubah stres menjadi motivasi (dorongan) agar lebih maju dimana prestasi kerjanya meningkat, lebih cekatan dalam bekerja, lebih teliti, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan.

Bagi organisasi atau instansi, konsekuensi negatif yang timbul dari stres kerja bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, hingga turnover. Sedangkan dampak positif stres terhadap organisasi atau perusahaan adalah dimana produktivitas perusahaan meningkat, daya saing perusahaan yang meningkat, kualitas output yang baik, tingkat absensi pegawai menurun, kepuasan kerja pegawai meningkat sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi atau instansi. Pengelolaan stres dalam organisasi atau instansi sangatlah penting dimana pegawai maupun instansi akan mengalami dampak dari stres tersebut. Pengelolaan stres yang baik akan berpengaruh positif bagi organisasi atau instansi maupun pegawai. Sedangkan pengelolaan stres yang buruk akan berdampak negatif bagi organisasi atau instansi maupun pegawai.

#### **2.2.5 Indikator Stres Kerja**

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan. Indikator stres kerja menurut Mulyadi (2003:90) yaitu :
  - a. Kondisi pekerjaan, meliputi : beban kerja berlebihan, jadwal bekerja.
  - b. Stres karena peran, antara lain : Ketidakjelasan peran.
  - c. Faktor interpersonal, meliputi : Kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan.
  - d. Perkembangan karier, meliputi: Promosi kejabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi kejabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya.
  - e. Struktur organisasi, antara lain : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

#### **2.2.6 Dampak Stres Kerja Pada Karyawan**

Menurut Robbins (2001) mengemukakan 3 kategori dampak yang timbul akibat stress 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

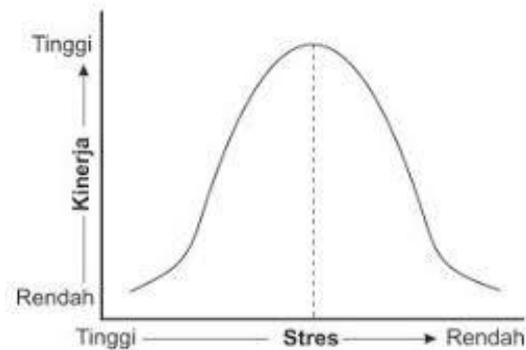
Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

### **2.2.7 Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Sejumlah riset yang signifikan telah menginvestigasikan hubungan antara stres dengan kinerja. Pola dari hubungan ini yang paling banyak dikaji adalah U terbalik. Logika yang mendasar bahwa level stres yang rendah hingga moderat akan menstimulasikan tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Para individu kemudian sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Namun, terlalu banyak stres akan mengakibatkan kinerja rendah.

Pola U terbalik ini juga memberikan reaksi stres sepanjang waktu, dan terhadap perubahan intensitas. Artinya stres tingkat sedang mempunyai pengaruh negative pada kinerja jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu meruntuhkan individu itu dan melemahkan sumber daya energinya.

**Gambar 2.2 Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja**



Sumber : Stephen P. Robbins

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasibuan (2003:193) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sastrohadiwiryono (2003) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Rivai (2011) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Sutrisno (2009) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

### **2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Moekizat (2002), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Self imposed discipline, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. Command discipline, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Menurut Handoko (2001), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Aturan Kompur Panas. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.
4. Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

### **2.3.3 Aspek dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Robinns (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu

#### **a. Disiplin waktu**

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

#### **b. Disiplin peraturan**

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan. Sedangkan menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

#### **2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2002), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti

bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif

merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

g. Sanksi

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

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengetian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2009:18) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Rivai dan Basri (2005:50) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

#### **2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, Menurut Mangkunegara (2009) terdapat beberapa Indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari lamanya waktu kerja yang dibutuhkan karyawan dalam mengerjakan tugas.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa besar karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

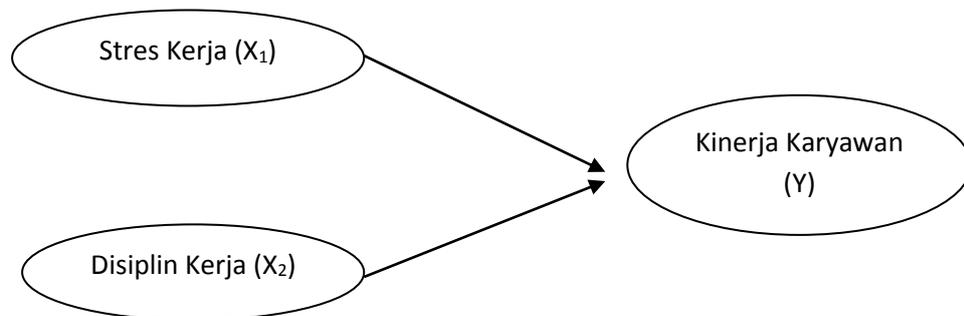
## 2.5 Penelitian terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel pnelitian	Hasil penelitian
1	Titik Puji Astuti (2016)	Pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan SFA resto Karanganyar	Variabel Independen : disiplin dan stres kerja Variabel Dependen : kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian variable disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Zuhria Husnia Hasbuan (2016)	Pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas tenaga krja padang lawas	Variabel Independen : disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja Variabel Dependen : kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan.
3	Siti Nurhendar (2007)	pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen : stres kerja dan semangat kerja Variabel Dependen : kineja karyawan	Hasil penelitian yaitu analisis statistik diskriptif, secara umum responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel stres kerja dan semangat kerja kaitannya dengan kinerja karyawan.
4	Yennika Batubara (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm And Plantation Medan	Variabel Independen : disiplin kerja dan motivasi kerja Variabel Dependen : kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang dapat ditarik kesimpulannya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mampu memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Herfinta Farm And Plantation Medan.
5	Deny Ardilla Sari (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai” Bidang Keuangan Di-DPPKAD Kota Tanjung Pinang dan Pengelolaan Keuangan Kekayaan Daerah (BPKKD) Propinsi Kepri	Variabel Independen : motivasi kerja, dsiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi Variabel Dependen : kinerja pegawai	Berdasarkan peneitian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk memberikan gambaran permasalahan peneliti secara menyeluruh dan jelas, adapun kerangka tersebut dapat dilihat seperti pada gambar berikut:



Sumber: Data diolah, 2020

**Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran**

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan jalan penelitian (Dantes 2012). Berdasarkan teori yang ada dan tinjauan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kalla Grup.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kalla Grup.
- H3 : Variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kalla Grup .