

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian Killing (2016) tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Terhadap Prestasi Pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. variabel dependen yang digunakan adalah prestasi kerja, sedangkan variabel independennya adalah stres kerja dan disiplin kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 45 karyawan dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial stres kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian Rahmawati, Hamid, dan Utami (2013) tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan dan parsial pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory. Penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas disiplin kerja dan kemampuan kerja dengan prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Sampel pada penelitian ini

berjumlah 76 orang pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya. teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Penelitian Roring, Soegoto, dan Dotulong (2014) tentang Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. Sampel yang digunakan adalah pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 60 orang pegawai. Variabel dependen dalam penelitian tersebut adalah prestasi kerja, sedangkan variabel independennya adalah stres kerja dan lingkungan kerja. teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara.

Penelitian Prasetyani dan Iksari (2013) tentang Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Nyonya Meneer Semarang. Tujuan dalam penelitian tersebut adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi, keahlian dan motivasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. Populasi dalam penelitian tersebut adalah seluruh karyawan PT Nyonya Meneer Semarang yang berjumlah

1213. Sedangkan sampel yang digunakan adalah 93 karyawan. Variabel independen yang digunakan adalah kompensasi, keahlian, dan motivasi. Variabel dependen yang digunakan adalah prestasi kerja. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, keahlian, dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Nama	Metode	Substansi	Variabel	Perbedaan
1	Prasetyani dan Ikasari (2013)	Analisis Regresi Linier Berganda	Prestasi kerja	Kompensasi Keahlian Motivasi	Kompensasi motivasi
2	Rahmawati, Hamid, dan Utami (2013)	Analisis Regresi Linier Berganda	Prestasi kerja	Disiplin Kemampuan Kerja	Kemampuan Kerja
3	Roring, Soegoto, dan Dotulong (2014)	Analisis Regresi Linier Berganda	Prestasi kerja	Stres Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja
4	Sinta L Killing (2016)	Analisis Regresi Linier Berganda	Prestasi kerja	Disiplin Stres	Keahlian

Sumber Data: Diolah Sendiri

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Disiplin

Menurut Rivai dan Jauvani (2011;825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Terdapat tiga konsep pelaksanaan tindakan indisipliner dalam konsep Rivai dan Jauvani, yaitu: aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Pendekatan-pendekatan aturan tungku panas dan tindakan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu. Sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan para karyawan untuk memecahkan masalah-masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

Hasibuan (2010;193) menjelaskan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, karena tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang

bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

2.2.1.1. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Jauvani (2011;825), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan indisipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.2.1.2. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja

Menurut Wahyudi (2012;202-207) banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegaknya tidaknya suatu disiplin dalam organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balasan jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah disambungkan bagi perusahaan.

Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua dan berusaha mencari tambahan lain di luar sehingga menyebabkan ia sering mangkir, serta meminta izin keluar dan sebagainya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan, keteladanan pimpinan maksudnya bahwa dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan, peranan keteladanan pimpinan amat besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Oleh sebab itu, bila seorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin pada perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktekannya dan mempelopori, agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.
3. Ada tidaknya aturan pasti untuk dijadikan pegangan, pembinaan disiplin tidak akan didapat dilaksana dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti yang dijadikan pegangan bersama. Pada karyawan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam perusahaan, bila ada peraturan tertulis yang telah disepakati bersama.
4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan, suatu disiplin akan dapat ditegakkan bila disamping aturan tertulis yang jadi pegangan bersama, juga perlu bila sanksi. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat

pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Adanya pengawasan, maka karyawan akan terbiasa melakukan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya di perusahaan.
6. Ada tidaknya perhatian pada karyawan, pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dalam arti jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawannya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

2.2.1.3. Indikator Disiplin

Indikator dari variabel disiplin menurut Hasibuan (2013; 194) adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan waktu secara efektif
2. Kepatuhan terhadap peraturan yang ada
3. Penggunaan waktu secara efektif

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
5. Tingkat absensi

2.2.2. Keahlian

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill, human skill, conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan.

Wibowo (2014;271) menjelaskan bahwa keahlian adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keahlian juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal (Meoheriono, 2014;33). Keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari

pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, seperti pelaksanaan tugas-tugas, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian seseorang.

Adapun menurut Robbins dan Judge (2013;494-495) keahlian dibagi kedalam beberapa kategori sebagai berikut:

1. Basic Literary Skill

keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis, dan mendengar.

2. Technical Skill

keahlian teknik, merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan mesin, dan sebagainya.

3. Interpersonal Skill

merupakan keahlian seseorang yang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas, dan bekerja dalam satu tim.

4. Problem Solving

merupakan keahlian seseorang dalam menyelesaikan masalah dengan menajamkan logika, berargumentasi, serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih metode penyelesaian yang baik.

2.2.2.1. Faktor Yang Mempengaruhi Keahlian

Notoadmodjo (2012) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

1. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

2. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

3. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

2.2.2.2. Indikator Keahlian

Mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2013) maka indikator variabel keahlian adalah sebagai berikut:

1. *Conceptual skill*,
2. Kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan

3. Kecermatan penggunaan peralatan

2.2.3. Stres

Nawawi (2006;342) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres. Stres kerja merupakan bagian dari stres dalam alam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang

menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain-sebagainya.

Mangkunegara dalam Nawawi (2006;345) mendefinisikan stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu usaha untuk menghindari stres menjadi sangat penting untuk dilakukan. Usaha tersebut harus dilakukan pada pimpinan dari jajaran bawah, menengah sampai jajaran atas, karena siapapun diantaranya yang mengalami stres tidak dapat dan tidak mungkin bekerja secara efektif dan efisien.

2.2.3.1. Penyebab Stres

Menurut Handoko (2011;200) penyebab stres ada dua, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Robbins (2007;368) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.

Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada taraf stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Robbins (2007;375-377) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja:

1. Gejala Fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

2. Gejala Psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

3. Gejala Perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang diungkapkan diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stres yang tinggi namun, pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Penyebab-penyebab *stress on-the-job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang

yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab *stres off-the-job* antara lain kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Stres yang tidak dapat diatasi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kemampuan untuk mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang mempunyai daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah, sehingga dapat mengakibatkan burnout yaitu suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, maka dampaknya terhadap prestasi dan bersifat negatif.

Pada tingkat tertentu stres diperlukan, karena tanpa adanya stres dalam pekerjaan para karyawan tidak akan merasa tertantang yang berakibat prestasi kerja rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Siagian (2013; 302) berpendapat bahwa langkah-langkah yang diambil untuk membantu para karyawan menghadapi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

2.2.3.2. Sumber -sumber Stres Kerja

Robbins (2013;372) menyatakan, sumber stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada tiga. Sumber stres kerja tersebut adalah:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas,

tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, maka makin potensial untuk terjadi stres. Pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang berbahaya dan sangat tidak diinginkan dapat menimbulkan kecemasan.

2. Tuntutan peran, yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hampir pasti tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan. Jika hal itu sampai terjadi pada karyawan maka dapat dipastikan karyawan akan mengalami ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakan.
3. Tuntutan pribadi, yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

2.2.3.3. Ambang Stres

Setiap orang memiliki batas toleransi terhadap situasi stres. Tingkat stres yang dapat diatasi oleh seseorang sebelum perasaan stres terjadi disebut sebagai ambang stres. Pada orang tertentu akan mudah sekali merasa sedih atau kecewa karena masalah yang sepele namun sebaliknya, beberapa orang justru bersikap dingin, cuek, tenang, dan santai. Hal ini disebabkan kepercayaan diri mereka atas kemampuan untuk mengatasi stres. Mereka hanya merasa sedikit stres sekalipun sumber stres mereka besar

Seperti telah diungkapkan diatas, setiap orang memiliki reaksi terhadap stres yang berbeda beda. Robbins (2013;400) membedakan dua tipe karyawan dalam menghadapi stres kerja. Kedua tipe tersebut adalah:

1. Tipe A

Karyawan tipe A digambarkan sebagai karyawan yang memiliki derajat dan intensitas tinggi untuk ambisi, dorongan untuk pencapaian (*achievement*) dan pengakuan (*recognition*), kebersaingan (*competitiveness*) dan keagresifan. Karyawan tipe A memiliki paksaan untuk bekerja lebih, selalu bergelut dengan batas waktu, dan sering menelantarkan aspek-aspek lain dari kehidupan seperti keluarga, kejaran sosial (*social pursuits*), kegiatan-kegiatan waktu luang dan rekreasi

2. Tipe B

Orang tipe B merupakan mereka yang lebih dapat bersikap santai dan tenang (*easygoing*). Mereka menerima situasi yang ada dan bekerja dengan situasi tersebut dan bukan berkompetisi. Orang-orang seperti ini bersikap santai sehubungan dengan tekanan waktu, sehingga mereka cenderung kurang mempunyai masalah yang berkaitan dengan stres.

2.2.3.4. Indikator Stres Kerja

Mangkunegara (2014;49) menjelaskan bahwa indikator stres kerja terdiri dari:

1. Beban kerja yang terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Iklim kerja yang tidak sehat

2.2.3.5. Upaya Penganggulangan Stres

Stres kerja sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kinerja karyawan akan tetapi apabila sudah melewati titik tersebut, keberadaan stres kerja justru akan memicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja atau performance. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya-upaya penanggulangan terhadap stres kerja sehingga tidak berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Caceres (2009) upaya-upaya mengatasi stres kerja meliputi:

1. Relaksasi

Relaksasi (relaxation) dan meditasi merupakan suatu cara menetralkan ketegangan emosi maupun fisik. Teknik-teknik relaksasi yang dikembangkan para ahli mempunyai tujuan mengurangi ketegangan melalui latihan-latihan mengendurkan otot-otot dan urat saraf. Relaksasi dilakukan dengan bantuan perintah verbal yang diberikan oleh orang yang ahli atau terapis membantu individu untuk menegangkan dan mengendurkan kelompok-kelompok otot tertentu secara bergantian dan bertahap. Cara lain untuk menetralkan ketegangan adalah dengan meditasi. Meditasi merupakan merupakan suatu cara menenangkan diri pada posisi tertentu untuk dapat berkonsentrasi pada suatu hal tertentu. Beberapa cara yang termasuk meditasi adalah mendengarkan musik, bersembahyang atau menikmati alam yang indah. Selain itu cara lain yang banyak dikenal sebagai bentuk meditasi adalah Yoga.

2. Pelatihan

Program pelatihan stres diberikan pada karyawan dengan tujuan agar karyawan memiliki daya tahan terhadap stres dan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengatasi stres. Dalam pelatihan stres karyawan memperoleh pelatihan mempergunakan dan mengembangkan sumber-sumber energi yang ada dalam dirinya. Agar memperoleh hasil yang maksimal, maka pelatihan harus ditangani orang-orang yang ahli dalam bidang pelatihan stres pada pekerjaan ini.

3. Terapi

Terapi adalah treatment baik yang bersifat fisik maupun psikis. Terapi yang bersifat psikis disebut psikoterapi. Terapi dapat juga berarti semua bantuan metodis atau sistematis, yang diberikan oleh orang yang ahli kepada orang yang membutuhkan bantuan dalam situasi yang sulit. Jadi terapi mengandung pengertian adanya hubungan antara dua pihak, yaitu orang yang ahli dalam bidang terapi dan orang yang membutuhkan. Salah satu bentuk terapi yang sering digunakan untuk mengatasi stres adalah terapi perilaku atau "*behavior therapy*". Tetapi perilaku adalah terapi yang memusatkan perhatian pada perubahan perilaku dengan menggunakan prinsip-prinsip belajar. Melalui perilaku individu di beri treatment agar dapat mengubah perilakunya yang lama ke arah perilaku baru yang lebih baik, terutama kemampuan dalam menghadapi kondisi yang menyebabkan stres.

2.2.4. Prestasi Kerja

Menurut Nawawi (2011;236) prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material, maupun yang non fisik/ non material, yang dilaksanakan oleh setiap pekerja, dan hasilnya dinilai pada waktu tertentu. Prestasi kerja juga didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014;67).

Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

2.2.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Hasibuan (2010;190) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja terdiri dari disiplin, keahlian, serta stres. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014;67) terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

3. *Role* atau *Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, materil, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel yaitu individual dan situasional.

2.2.4.2. Tujuan Prestasi Kerja

Adapun tujuan prestasi kerja menurut Mangkunegara (2014;69) adalah:

1. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan kraier, yaitu tentang jenjang karir tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidakakuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menguntungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan - keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tertentu.

9. Tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah

pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.2.4.3. Penilaian Prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan diatas memperbaiki keputusan-keputusan personalia memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan adanya penilaian prestasi kerja dari atasan akan dapat mendorong mereka bergairah dalam bekerja (Manulang, 2010;97).

Penilaian prestasi kerja merupakan alat bagi manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap karyawannya, serta sebagai bahan informasi untuk membuat berbagai kebijakan personalia. Penilaian prestasi kerja meliputi beberapa hal sebagai berikut (Yoker, 2004;11):

1. Perbaikan kinerja
2. Pengembangan karyawan
3. Keputusan kompensasi
4. Keterampilan berkomunikasi.

Bagi para pekerja, penilaian prestasi kerja ini berfungsi sebagai umpan balik tentang hal seperti kemauan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. sedangkan bagi perusahaan, hasil penilaian prestasi kerja karyawan sangat diperlukan untuk mengambil keputusan seperti; identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, sistem kompensasi, serta aspek lain mengenai manajemen SDM.

2.2.4.4. Indikator Prestasi Kerja

Mangkunegara (2014;70) menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil produksi
2. Kualitas hasil produksi
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

2.5. Hubungan Antara Variabel

2.2.5. Hubungan Disiplin (X_1) dengan Prestasi Kerja (Y)

Sastrohadiwiryo (2007) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta bersungguh-sungguh menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan akan membuat aturan sedemikian rupa yang digunakan untuk mencapai tujuannya, salah satunya adalah untuk mendisiplinkan karyawannya, karena mengacu pada teori di atas, karyawan yang disiplin akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan karena ia patuh terhadap aturan yang berlaku. Penelitian Rahmawati, Hamid, dan Utami (2013) menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin terhadap prestasi kerja karyawan.

2.2.6. Hubungan Keahlian (X_2) dengan Prestasi Kerja (Y)

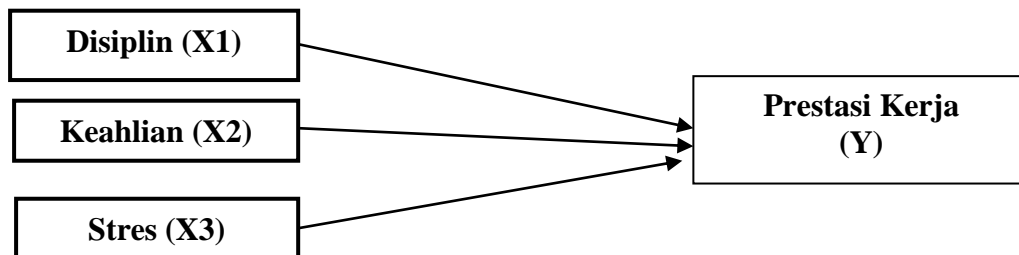
Menurut Robbins (2014) keahlian adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Hasibuan (2013) mengungkapkan bahwa

keahlian harus mendapatkan perhatian utama dalam penilaian prestasi kerja karyawan, karena keahlian mencakup, *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan penggunaan peralatan yang dapat menentukan mampu tidaknya seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan tersebut nantinya akan dievaluasi dari sisi kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktunya yang menjadi dasar penilaian prestasi kerja karyawan tersebut (Mangkunegara, 2009;19). Penelitian Rahmawati, Hamid, dan Utami (2013) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2.2.7. Hubungan Stres Kerja (X₃) dengan Prestasi Kerja(Y)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan, (Gaol, 2014; 650). Jadi tingkat stres dianggap sebagai reaksi terhadap suatu situasi dan bukan situasi itu sendiri. Tingkat stres dalam nuansa negatif sering digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Penelitian Roring, Soegoto, dan Dotulong (2014) menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2.3. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Keterangan:

—————→ : Pengaruh secara parsial

Berdasarkan gambar 2.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa penelitian ini mencoba untuk menganalisis pengaruh disiplin, keahlian, dan stres terhadap prestasi kerja Karyawan Borongan PT Aston Adhi Jaya. Adapun variabel independen (X) terdiri dari disiplin, keahlian, dan stres, sedangkan variabel dependennya adalah prestasi kerja, yang disimbolkan dengan lambang (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

2.4. Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan sebuah hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dikemukakan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan borongan PT Aston Adhi Jaya.
2. Diduga keahlian berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan borongan PT Aston Adhi Jaya.

3. Diduga stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan borongan PT Aston Adhi Jaya.