

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT. ASKRINDO CABANG MALANG

Sindi Okta Kusuma Wardani

Universitas Muhammadiyah Gresik

Korespondensi penulis: sindiokta218@gmail.com

Roziana Ainul Hidayati

Universitas Muhammadiyah Gresik

E-mail: roziana.umg@gmail.com

Abstract. *PT. Indonesian Credit Insurance or PT. Askrindo (Persero) is a State-Owned Enterprise (BUMN) engaged in insurance or underwriting. The purpose of this study 1) To determine the effect of stress and work discipline on employee performance. This is the overarching aim of this research. 2) To find solutions to reduce stress and increase work discipline on employee performance. This research method uses a qualitative descriptive method with primary data in the form of observations, interviews and documentation, while secondary data is obtained from documents related to work stress and work discipline, namely from company management. The results of the research are 1). Performance effects due to stress are mood swings at work and not achieving targets. 2). The performance effect due to indiscipline is that superiors' assessment of subordinates is bad and there are delays in completing work.*

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

Abstrak. PT. Asuransi Kredit Indonesia atau PT. Askrindo (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang asuransi atau penjaminan. Tujuan penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing 2) Untuk mencari solusi mengurangi stres dan meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan data primer yang berupa observasi, wawancara, dokumentasi. Sedangkan, data sekunder didapatkan dari dokumen-dokumen yang terkait dengan stres kerja dan disiplin kerja yaitu dari manajemen perusahaan. Hasil penelitian yaitu 1). Efek kinerja akibat stres yaitu mood swing dalam bekerja dan tidak tercapainya target. 2). Efek kinerja akibat indisipliner yaitu penilaian atasan kepada bawahan buruk dan adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Kata kunci: Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Tingkat persaingan di industri saat ini tinggi. Karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif yang disebabkan oleh ekonomi yang berkembang dan proliferasi bisnis yang beroperasi di ruang yang sama, penting bagi bisnis untuk membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Mempekerjakan pekerja dengan status koneksi outsourcing, tentu saja, merupakan pendekatan strategis di perusahaan dalam mencapai tujuannya, terutama mengingat skenario dan kondisi saat ini, sebagai pemilik atau pemimpin perusahaan baik swasta maupun milik negara.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan bisnis sebagian dibantu oleh upaya karyawan. Dalam cara yang melanggar hukum, taat hukum, dan bermoral dan beretika, kinerja adalah hasil dari individu atau kelompok orang di dalam suatu organisasi yang menggunakan otoritas dan tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2018, hal).

Sebuah perusahaan asuransi adalah contoh yang baik dari bisnis yang mengutamakan kinerja yang sangat baik dan toleransi terhadap stres. Askrindo (Persero), juga dikenal sebagai PT. Asuransi Kredit Indonesia, adalah sebuah BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di bidang industri asuransi. Penyaluran hasil pembangunan dalam memajukan prospek usaha, pendapatan masyarakat, dan mendorong pertumbuhan lapangan kerja adalah salah satunya PT. Tujuan Askrindo (Perseromain). Di sini, pemerintah membantu pertumbuhan UMKM dengan mengambil alih bagian penting dari bisnis—pembiayaan. Lokasi PT. Askrindo (Persero) hanyalah salah satu dari 60 cabang perusahaan di Indonesia.

Mempertimbangkan sifat operasi perusahaan (asuransi atau underwriting), kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Berbagai masalah bertahan di kantor PT. Askrindo (Persero). Masalah saat ini adalah penurunan kinerja, terutama di departemen pemasaran.

Dimana target pencapaian asuransi umum pemasaran adalah 4,7 miliar rupiah pada tahun 2022, namun pada satu tahun terakhir ini, 2021–2022 pencapaian asuransi umum sebesar 560 juta rupiah. Ini karena telah terjadi pergantian karyawan dalam jumlah yang signifikan di dalam organisasi selama tahun sebelumnya. skenario di mana karyawan diharapkan untuk mematuhi keinginan atasan mereka, tanpa memandang siapa atasan tersebut. situasi di mana pekerja diharapkan untuk menyesuaikan diri dengan keinginan atasan mereka.

Salah satu dari banyak faktor yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas adalah bekerja di bawah tekanan yang berlebihan. Stres kerja, seperti yang didefinisikan oleh Hasibuan (2018: 200), adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi keadaan emosi individu dan kemampuan mereka untuk berpikir jernih. Kehadiran kondisi kerja yang penuh tekanan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan; jika kondisi ini dibiarkan terus, besar kemungkinan akan dihasilkan hasil kerja yang buruk. Ada sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja, termasuk jumlah tenaga kerja yang berlebihan, tugas yang tidak jelas, dan pengakuan yang tidak memadai.

Kekhawatiran telah disuarakan oleh pekerja tentang berbagai kesulitan terkait pekerjaan, termasuk tekanan tenggat waktu yang berat dan ekspektasi yang dipaksakan oleh atasan. Masih ada kemungkinan bahwa perusahaan akan dapat mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan untuk dirinya sendiri. Namun, begitu mereka bekerja, banyak karyawan outsourcing dihadapkan pada berbagai skenario yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang diantisipasi. Ini termasuk beban yang lebih berat akibat menyeimbangkan banyak pekerjaan pada waktu yang sama, hari kerja yang lebih lama, dan jam tambahan yang lebih sering. Tabel berikut memberikan data tentang jumlah kerja lembur yang dilakukan oleh pekerja yang dialihdayakan. Januari–Oktober 2022, PT. Kantor Askrindo (Persero) di Malang.

Tabel 1

Data Lembur Karyawan Outsourcing

BULAN	JUMLAH
JANUARI	0
FEBRUARI	1
MARET	2
APRIL	3
MEI	1
JUNI	2
JULI	1
AGUSTUS	2
SEPTEMBER	3
OKTOBER	5

Sumber: PT. Askrindo (Persero) cabang Malang

Bukti yang ditunjukkan pada tabel menunjukkan bahwa tingkat stres karyawan di tempat kerja dapat meningkat akibat kejadian seperti ini, yang memiliki pengaruh merugikan terhadap produktivitas. Efek kumulatif dari beban kerja yang berat, sikap kepemimpinan yang negatif (tekanan dari atasan kepada bawahan), keadaan kerja yang buruk, alat yang tidak memadai, dan profesi atau karir yang tidak memiliki pemenuhan

atau tujuan yang menyebabkan pekerja merasa cemas, tegang, dan tegang. Faktor lain yang berkontribusi terhadap perasaan ini meliputi:

Menurut temuan survei yang dilakukan oleh American Psychological Association, 62% responden merasa cemas karena pekerjaannya. Penelitian yang disajikan dalam Stranks (2005:6) menunjukkan bahwa stres tidak hanya menjadi masalah individu, tetapi juga bisnis dan bahkan masyarakat secara keseluruhan. Diperkirakan biaya yang terkait dengan stres sepuluh kali lebih tinggi daripada biaya yang terkait dengan penyelesaian konflik di semua industri; diperkirakan bahwa biaya yang terkait dengan penyakit akibat stres adalah empat puluh juta hari kerja setiap tahunnya; dan biaya yang terkait dengan kompensasi ditemukan sejak tahun 1988.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain, seperti tingkat disiplin kerja. Menurut Sinambela (2017: 335), definisi disiplin kerja adalah berkomitmen pada diri sendiri secara konsisten dan gigih pada pekerjaannya dengan tetap mematuhi semua norma dan standar yang diperlukan. Bisnis akan sulit berhasil jika tidak ada etos kerja yang solid.

Fakta bahwa disiplin masih menjadi masalah dalam bisnis ditunjukkan oleh peristiwa-peristiwa yang terjadi di tempat kerja. Dimana pada PT. Askrindo (Persero) waktu atau jam kerja sudah dituangkan dalam tata tertib perusahaan. Meskipun lebih baik jika setiap pekerja mengikuti aturan, kenyataannya masih banyak dari aturan tersebut tidak dipatuhi. Seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat ketika masuk kantor, kelalaian dalam hal absensi. Hal tersebut yang mungkin menjadi penghalang pertumbuhan organisasi dan mengakibatkan penurunan produktivitas di antara tenaga kerja. Kondisi tersebut ditunjukkan pada data tabel berikut ini:

Tabel 2

Absensi Karyawan Outsourcing

Bulan	Kriteria			
	Terlambat	Ijin	Alpha	Pulang Awal
Januari	0	0	0	0
Februari	5	2	0	1
Maret	27	2	1	2
April	3	2	1	2
Mei	1	5	0	1
Juni	0	0	0	0
Juli	1	0	0	0
Agustus	1	1	0	0
September	1	2	0	0
Oktober	5	0	0	0

Sumber: PT. Askrindo (Persero) cabang Malang

Terlihat dari gambar yang memberikan informasi tingkat absensi karyawan outsourcing Januari hingga Oktober 2022, seluruh pekerja tetap melanggar kepatuhan saat bekerja, baik dengan datang terlambat, meminta izin, menggunakan alfa, atau berangkat lebih awal. . Dimungkinkan untuk mengantisipasi lebih banyak keterlambatan di bulan Maret dibandingkan bulan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme pendisiplinan yang ada masih kurang. Kecemasan dan kurangnya pengendalian diri di tempat kerja terus menjadi masalah umum yang perlu ditangani untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi. Masalah-masalah ini tidak diragukan lagi berdampak pada produksi tenaga kerja. Jika karyawan tidak memberikan upaya maksimal mereka, sudah pasti tujuan perusahaan tidak akan tercapai sejauh mungkin. Jika perusahaan menginginkan kinerja terbaik dari karyawannya, maka harus memberikan pertimbangan yang jelas mengenai hal ini.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh stres dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Inilah tujuan menyeluruh dari penelitian ini. 2) Untuk mencari solusi mengurangi stres dan meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berangkat dari kenyataan tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul kerja “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Outsourcing Pada PT. Askrindo (Persero) Cabang Malang”.

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Seperti dicatat oleh Ditzel, salah satu kontributor stres yang paling signifikan di tempat kerja adalah ketika ada ketidaksesuaian antara kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerjaan yang dilakukan oleh individu dan tugas itu sendiri (Satmayani, Syahrul, & Saleh, 2018). Stres berpotensi menghambat kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif baik dalam konteks sosial maupun profesional jika tidak dikelola dengan baik. Akibatnya, stres memiliki dampak, antara lain melemahnya kekuatan fisik seseorang, berkurangnya produktivitas seseorang, dan meningkatnya kesulitan berkonsentrasi pada pekerjaan seseorang.

Menurut Saleh, faktor-faktor seperti banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan, berada di bawah banyak tekanan di tempat kerja, memiliki waktu terbatas, dan tidak mendapat cukup bantuan dari manajemen dapat menyebabkan perasaan stres di tempat

kerja (2018).). Di sisi lain, penyelia tidak selalu mendengarkan ketika karyawan mereka melaporkan tingkat stres yang sangat rendah sekalipun. Hal ini disebabkan fakta bahwa, dalam sebagian besar kasus, jumlah stres yang dapat dikelola sebenarnya dapat meningkatkan produktivitas. Ada kemungkinan bahwa tingkat stres yang rendah yang berlanjut dalam waktu yang lama akan memiliki dampak yang sama terhadap produktivitas seperti tingkat stres yang tinggi. Akibatnya, rencana manajemen untuk mengatasi masalah ini diperlukan. Menurut Robbins dalam Sulistyani (2017) indikator stres kerja yaitu:

- 1) Beban kerja adalah beban pekerjaan yang dilakukan dan harus diselesaikan selama periode waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja.
- 2) Sikap pimpinan adalah perilaku pimpinan kepada bawahannya, dan sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Peralatan Kerja adalah unsur yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan.
- 4) Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja.

Disiplin Kerja

Menurut definisi yang diberikan oleh Rivai dan Sagala, manajer menggunakan disiplin kerja untuk meyakinkan karyawannya bahwa ada kebutuhan bagi mereka untuk menyesuaikan perilaku mereka dan menjadi lebih sadar, serta mematuhi, aturan dan konvensi perusahaan (2014: 825). Perlunya menjaga ketertiban dan disiplin di tempat kerja ditekankan oleh Alfred R. Chandler Jr. Latenier dalam Jundah Ayu (2015:3) adalah:

1) Ketepatan Waktu

Mengacu pada datang ke kantor tepat waktu dan karyawan dalam bersikap itulah yang dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2) Pemanfaatan Sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan kelengkapan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan itulah yang mencerminkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik

3) Tanggungjawab yang tinggi

Karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, itu yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4) Ketaatan terhadap aturan

Karyawan memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, izin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Kinerja karyawan

Menurut (Nasution & Ichsan, 2020 :89) Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut setiawan dalam kartika dan hardiansyah (2017) indikator dalam kinerja adalah:

- 1) Ketepatan Penyelesaian Tugas, pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja, adalah kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan mengenai ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat Kehadiran, dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode waktu tertentu.

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan deskriptif dalam pengumpulan data. Teknik penelitian deskriptif kualitatif adalah tempatnya dalam membangun kerangka teoritis untuk penyelidikan atau studi (Mukhtar, 2013). 1) Untuk mengetahui pengaruh stres dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Inilah tujuan menyeluruh dari penelitian ini. 2) Mencari solusi mengurangi stres dan meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Lokasi Penelitian

Tempat penelitian berlangsung disebut sebagai "lokasi penelitian". Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Askrimdo (Persero) yang beralamat di Jl. Mojopahit No.3A Kel. Dalem Selatan Kec. Klojen Kota Malang Jawa Timur 65119.

Unit Analisis dan Informan

Unit Analisis

Unit Analisis merupakan objek dalam penelitian. Peneliti menentukan bahwa karyawan outsourcing yang memiliki pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebagai unit analisis.

Informan

Informan pada penelitian yaitu dengan karyawan outsourcing.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, dimana data didapat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan:
 - a. Karyawan outsourcing bagian pemasaran
 - b. Karyawan outsourcing bagian klaim dan subrogasi
2. Data sekunder didapatkan dari dokumen-dokumen terkait dengan stres kerja dan disiplin kerja yaitu dari manajemen perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik wawancara

Ketika digunakan oleh para peneliti, wawancara dapat diperoleh dari penerapan strategi ini. Peneliti akan memiliki pemahaman yang komprehensif tentang informan sehingga mereka dapat lebih akurat mengevaluasi konteks dan kejadian apa pun yang dapat dilihat. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini bersifat terstruktur, artinya pertanyaan yang diajukan telah dirumuskan sebelumnya dan didasarkan pada kerangka masalah penelitian. Seorang peneliti yang telah menyiapkan pertanyaan dan catatan terlebih dahulu melakukan wawancara dengan subjek investigasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi mereka yang melakukan penelitian untuk mendapatkan hasil yang dapat diandalkan dan konsisten dengan masalah yang sedang diteliti. Narasumber berasal dari divisi pemasaran dan departemen klaim dan subrogasi cabang PT. Askrimdo (PerseroMalang), keduanya mempekerjakan pekerja kontrak.

2. Teknik observasi (Pengamatan)

Teknik utama pengumpulan data adalah observasi, dan penulis mencatat peristiwa penting yang terjadi di dalam organisasi yang berkaitan dengan topik dan konteks penelitian.

Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2017), analisis data adalah proses pencarian dan penyusunan data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori-kategori, mendeskripsikannya ke dalam unit-unit, mensintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting, dan apa yang akan dipelajari, serta menarik kesimpulan agar mudah dipahami oleh dirinya sendiri dan orang lain. Menurut Miles dan Huberman, kejenuhan data dalam analisis data kualitatif dicapai melalui tindakan yang dilakukan secara terus menerus hingga selesai. Komponen dalam analisis data Miles dan Huberman (Sugiyono, 2014:247) sebagai berikut:

1. Reduksi data

Penurunan volume data Ada banyak metode reduksi data yang berbeda, seperti meringkas, memilih hanya informasi yang paling penting, berfokus pada topik berulang, dan sebagainya. Dengan berkurangnya jumlah data, peneliti akan lebih mudah memahami gambaran keseluruhan, melakukan tindak lanjut pengumpulan data, dan mencari informasi yang penting bagi pekerjaannya.

2. Penyajian data

Penyajian data adalah data yang telah diperoleh, diorganisasikan, dan disajikan dengan tujuan untuk membantu peneliti dalam memahami apa yang terjadi sehubungan dengan fenomena atau masalah yang menjadi pokok kajiannya.

3. Verifikasi

Verifikasi, langkah ketiga dan terakhir dari analisis data, melibatkan penarikan kesimpulan berdasarkan informasi yang diperoleh. Fase ini mengakhiri proses. Ini dicapai dengan mensintesis fakta menjadi pernyataan yang lugas dan tidak rumit sambil memberikan penjelasan yang komprehensif tentang hasilnya.

Teknik Keabsahan Data

Triangulasi digunakan sebagai cara untuk melakukan pengecekan akurasi data. Peneliti dapat mempelajari dan mempraktikkan triangulasi sebagai strategi untuk memvalidasi reliabilitas data kualitatif dengan membandingkan hasil beberapa wawancara dengan kelompok partisipan yang sama. Hal ini dapat dilakukan sebagai

bagian dari proses triangulasi data kualitatif. Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi ditriangulasi untuk memastikan kebenarannya melalui penerapan triangulasi teknis. Apabila hasil dari ketiga macam metode pengujian data tersebut berbeda, maka peneliti akan melakukan interaksi lebih lanjut dengan sumber data yang relevan atau pihak lain untuk menentukan apakah data tersebut dianggap akurat. Mungkin saja masing-masing dari mereka agak benar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dampak Stres terhadap kinerja karyawan

Ketika seorang karyawan merasa tidak dapat menyelesaikan tugasnya, mereka mungkin mengalami gejala stres kerja. Pekerja di cabang PT. Askrimo (PerseroMalang) yang dikontrakkan ke perusahaan lain menghadapi berbagai kendala, beberapa di antaranya kendala bingung dan kelelahan akibat sifat pekerjaan mereka. Menurut Mas Hafid, beginilah keadaannya, dan akibatnya, "Kewalahan dan jemu dengan tuntutan pekerjaan yang ekstra." Ketika Anda menambahkan tekanan untuk melakukannya dengan baik, Anda memiliki formula bencana yang menunggu untuk terjadi. Karena itu, saya mengalami ketegangan yang pada gilirannya membuat saya ingin merokok sebagai semacam pelepas stres dan rehat sejenak dari pekerjaan saya. Sulit untuk menetapkan prioritas ketika ada sejumlah besar pekerjaan yang datang sekaligus. Kontributor stres yang terkenal adalah penurunan produktivitas sebagai efek langsung dari kelelahan. Ketika pikiran seseorang dalam keadaan bingung, mungkin sulit untuk membawa orang itu kembali ke realitas saat ini.

Adanya ekspektasi pekerjaan, seperti beban kerja yang berlebihan, mengerjakan banyak tugas sekaligus, hari kerja yang panjang, dan lembur yang sering, mungkin menjadi salah satu faktor penyebab stres di tempat kerja di antara karyawan outsourcing. Faktor lain yang mungkin termasuk hari kerja yang panjang dan lembur yang sering. Ketika orang sudah bekerja pada atau mendekati kapasitasnya, potensi stres dan ketegangan meningkat tinggi. Dengan nada yang sama, ketika karyawan diberi tugas menyulap banyak tugas, mereka mungkin berjuang untuk menentukan cara terbaik memprioritaskan pekerjaan mereka untuk memenuhi persyaratan beberapa penyelia mereka. Bekerja di luar jam kerja standar untuk waktu yang berlebihan juga bisa membuat stres. Ini, tentu saja, jumlah waktu terbatas yang diberikan karyawan untuk tidur. Kondisi seperti ini, dimana akan ada lagi hari kerja keesokan harinya, berpotensi

memberikan pengaruh yang merugikan terhadap produktivitas jika tidak ada tindakan yang dilakukan untuk mengatasinya. Mengenai bagaimana stres berdampak pada produktivitas karyawan outsourcing, terutama dalam hal perubahan sikap dan ketidakmampuan untuk mencapai tujuan, bagian ini akan fokus pada hal-hal berikut: Hal ini didukung oleh pernyataan yang dibuat oleh karyawan outsourcing selama wawancara, yaitu yang dibuat oleh Bu Vira, yang berkata, "Jika saya tahu saya akan memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan, suasana hati saya cenderung buruk. Dan waktu hampir habis; Anda benar-benar harus pulang ke rumah sekarang juga . Mas Angga sependapat dengan Mbak Vira mengatakan, "Eh menurut saya lebih ke suasana. Oleh karena itu, jika bebannya sedemikian rupa sehingga Anda ingin menyelesaikannya, Anda sedikit malas. Walaupun hal ini bertentangan langsung dengan pernyataan Mas Hafid bahwa "tujuan tidak tercapai", ada beberapa kesamaan. Sebagai respon alami, saat kita gugup, kita kehilangan minat pada pekerjaan yang sedang kita lakukan. Setelah itu, Mas Hendra mengatakan hal yang hampir sama, mengatakan, "Satu hal yang kami tahu pasti adalah target harian kami belum tercapai." Kedua, kita harus bisa mengakui pada diri sendiri bahwa pada akhirnya kita enggan, dan bahwa pekerjaan belum selesai.

2. Dampak indiscipliner terhadap kinerja karyawan

Dalam konteks tempat kerja, "disiplin" mengacu pada komitmen karyawan untuk mengamati dan berperilaku sesuai dengan standar dan prosedur organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kurangnya disiplin karyawan outsourcing dalam hal tidak masuk kerja atau terlambat dapat dikaitkan dengan sejumlah faktor yang berbeda, seperti sakit atau ketidakhadiran yang telah disetujui oleh manajemen. sebagai pembayaran atas keterlambatan bekerja karena keadaan yang berada di luar kendali individu, seperti terjebak kemacetan atau mengalami penundaan lainnya, kompensasi dapat diberikan. Untuk mendukung hipotesa tersebut, seorang kontraktor pemasaran bernama Mas Hendra menyatakan, "Alasan tidak masuk biasanya karena izin atau kebutuhan yang tidak bisa ditinggalkan. Namun, jika terlambat, kadang karena lelah. karena beban kerja yang berlebihan, dan terkadang karena Anda terjebak di jalan." Pernyataan ini memberikan bukti tambahan untuk teori tersebut di atas. Selain itu, menurut pernyataan Mas Hafid, "Jika saya terlambat, mungkin karena berbagai sebab; tetapi, dalam kebanyakan kasus, saya tidak masuk kerja karena saya sakit atau karena saya memiliki masalah. dengan keluarga saya Kondisi kebosanan saya yang biasa dapat dikaitkan

dengan sejumlah faktor, termasuk penundaan di tempat kerja, kunjungan ke gym, dan kemacetan lalu lintas.

Akibatnya, kinerja tenaga kerja berkurang, yang memiliki berbagai akibat yang tidak menguntungkan, seperti penilaian bawahan yang lebih buruk oleh atasan dan lebih banyak waktu dihabiskan untuk aktivitas yang telah ditunda. Hal ini diakui oleh Mas Hafid, terlihat dari pengakuan mereka bahwa telah terjadi "Keterlambatan penyelesaian pekerjaan", yang memberikan kredibilitas terhadap klaim kami. Bandingkan dan bandingkan ini dengan idiom yang digunakan oleh Pak Angga, di mana "Karena umpan balik buruk yang kami terima dari manajer kami, kami khawatir tentang hasil kerja kami di masa depan. Ketika kami melanggar peraturan dan menempatkan diri kami dalam bahaya dikeluarkan dari sekolah atau nilai kita menurun akibat tidak masuk kelas, itu merugikan nama baik kita. Selain itu, Mas Hendra pernah dikutip mengatakan, "Pandangan atau penilaian atasan terhadap karakter kita atau kinerjanya tidak bagus."

3. Upaya peningkatan kinerja akibat stres

Membuat lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan, membagi tanggung jawab secara proporsional (bergantung pada jumlah orang yang sudah menjadi staf), dan memperluas saluran komunikasi antara pekerja dan manajemen adalah beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres akibat pekerjaan. Mengutip apa yang dikatakan Mbak Vira, "Ciptakan suasana kerja yang menyenangkan." Rumusan yang hampir senada dikemukakan oleh Mas Angga: "Cepet pulang, nanti suasana kerja sepi (boleh dengerin lagu)" Misalnya Mas Hafid mengatakan "menciptakan iklim kerja yang baik, mengadakan piknik, dan arung jeram semua sama saja. dalam hal itu." Fakta bahwa banyak orang yang dipekerjakan di divisi itu memberikan dukungan tambahan untuk rekomendasi Mas Hendra, yaitu "membagi beban kerja sesuai dengan jumlah pekerja di bagian itu dengan tujuan membatasi beberapa pekerjaan yang dipikul oleh karyawan secara berurutan." untuk memastikan bahwa mereka tidak terbebani dengan pekerjaan." Langkah kedua adalah memprioritaskan untuk meningkatkan saluran komunikasi antara manajer dan bawahan mereka dalam upaya untuk mengurangi jumlah stres di tempat kerja yang disebabkan oleh kesalahpahaman dan pertengkaran. Pengentasan stres karyawan harus menghasilkan peningkatan output mereka secara keseluruhan.

4. Upaya peningkatan kinerja akibat disiplin

Pekerja yang melakukan kesalahan diberi peringatan, waktu diatur untuk mendorong disiplin, dan pembatasan yang ada diperkuat. Misalnya, membayar denda untuk setiap pelanggaran dan menerbitkan Surat Peringatan (SP) untuk setiap pelanggaran tanpa mengklasifikasikan jenis pelanggaran adalah contoh bagaimana pembatasan saat ini diperkuat. Pernyataan Bu Vira bahwa "Pekerja yang melakukan kesalahan harus diberi peringatan" memberikan lebih banyak dukungan untuk proposisinya. Untuk daftar ini, Mas Angga menambahkan, "Kamu harus bisa mengatur waktu, dan kamu harus punya keinginan untuk meningkatkan disiplin diri." Pendapat ini mendapat dukungan dari pernyataan Mas Hendra yang mengatakan bahwa "Di PT. Askrindo (Persero) cabang Malang sebenarnya untuk mendongkrak kinerja akibat pegawai yang tidak disiplin." Pernyataan ini memberikan kredibilitas pada hipotesis. Jika ada karyawan yang tidak lolos dan tidak dikenakan sanksi atas keterlambatan atau ketidakhadiran yang melebihi toleransi yang ditetapkan, manajemen telah mengambil tindakan pencegahan, seperti sidik jari personel dan pencatatan ketidakhadiran. Langkah-langkah ini telah diambil sebagai persiapan untuk kemungkinan bahwa hal ini dapat terjadi. Dalam situasi di mana jam toleransi adalah pukul 08.05 WIB, datang lebih lambat dari waktu tersebut akan mengakibatkan Anda dianggap tidak hadir. Selain itu, surat peringatan, juga dikenal sebagai SP, dikirim untuk setiap pelanggaran, meskipun beberapa pelanggaran lebih serius daripada yang lain. Dan pengakuan Mas Hafid bahwa "ada penurunan gaji, bagi kami yang melanggarnya" membenarkan anggapan ini. "ada pemotongan gaji, bagi kita yang melanggarnya..

KESIMPULAN

1. Asal Usul Tenaga Kerja Ada sejumlah alasan yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat stres yang dialami oleh pekerja outsourcing. Ini termasuk adanya ekspektasi pekerjaan, seperti beban kerja yang berat, menyulap beberapa proyek, hari kerja yang panjang, dan lembur yang sering.
2. Penyebab indisipliner karyawan outsourcing yaitu dalam hal tidak masuk kerja atau terlambat dikarenakan oleh banyak faktor diantaranya adalah tidak masuk karena sakit atau izin. Untuk keterlambatan masuk kerja dikarenakan kejenuhan dalam bekerja dan kondisi tidak terduga seperti macet di jalan atau kendala lainnya.

3. Efek kinerja akibat stres yaitu mood swing dalam bekerja dan tidak tercapainya target.
4. Efek kinerja akibat indisipliner yaitu penilaian atasan kepada bawahan buruk dan adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Metode untuk mengurangi efek negatif dari stres terhadap kinerja pekerjaan termasuk membuat tempat kerja lebih menyenangkan, mengalokasikan tugas secara proporsional berdasarkan jumlah staf saat ini, dan mengembangkan jalur komunikasi yang terbuka di semua tingkatan.
6. Peningkatan kinerja yang kurang disiplin dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut: a) pemberian peringatan kepada pegawai yang melakukan kesalahan; b) menggunakan manajemen waktu untuk meningkatkan disiplin; dan c) menegaskan kembali peraturan yang ada, seperti pemotongan gaji untuk setiap pelanggaran dan pemberian Surat Peringatan (SP) untuk setiap pelanggaran tanpa membedakan jenis pelanggaran yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Melia. 2020. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 5 (1).
- Azizah, Syafira Nurul, dkk. 2022. Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekertariat Kota Bandar Lampung. *Jurnal SMART*. Vol 2 (1).
- Buulolo Festinahati, dkk. 2021. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol 4 (2), Hal 191-202.
- Candra, Revi, dkk. 2018. Motivasi dan Disiplin Kerja Petugas Kebersihan Jalan diKecamatan Padang Panjang Barat. *Jurnal Of Islamic Management and Busines*. Vol 2.
- Gumilar, Dwiky Gilang. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Phintraco Sekuritas. *Jurnal dan Ilmu Riset Manajemen*.
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4877/4890>
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan,*Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Mulyono, Fransisco. 2010. Penanganan Stres Terkait Pekerjaan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(2): 132-145. ISSN:0216-1249.
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence, *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, Vol. V, Issue V, Page 197-2001.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Rais, Ainun Rismawati Dewi. 2020. Analisis Kesalahan Berbahasa Mahasiswa IKIP SILIWANGI DALAM LITERASI MEDIA. *Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*. Vol 3 (2).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta:Bandung.
- Usman, Oktaviani, dkk. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Jurnal Mirai Management*. Vol 7 (3), Hal 236-246.
- Widhiastuti, Hardani. 2020. *Manajemen Stres Menggunakan Hypnoterapi*. Universitas Semarang Press.