BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada penelitian ini, penulis menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai masukan dan bahan perbandingan baik mengenai kekurangan ataupun kelebihan. Selain itu penulis juga mencari referensi terkait dengan judul penelitian ini yaitu dengan cara menggali informasi dari buku-buku, skripsi serta jurnal dalam rangka untuk mendapatkan suatu informasi seperti teori para ahli yang berkaitan dengan judul penelitian ini untuk sebagai landasan teori ilmiah.

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres diartikan sebagai reaksi dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang di harapkan, kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh lingkungan dari luar maupun dari dalam diri seseorang.Gejala-gejala yang menyangkut pada stres yaitu kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Menurut T. Hani Handoko (2001:200) berpendapat bahwa stress kerja adalah suatu kondisi untuk mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Rue dan Byars (1999) mengemukakan bahwa:

> "*Stres is the mental and or physical condition that result for a perceived there at of danger (physical or emotional) and the pressure to remove it".* Artinya yaitu kondisi fisik atau mental yang dihasilkan dari perasaan

> akan adanya ancaman bahaya (secara fisik atau emosional) dan tekanan untuk menghilangkan bahaya atau ancaman tersebut. Maka akan timbul kecemasan yang sangat mengganggu.

Menurut Margiati (2003:71) berpendapat bahwa:

> "Stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologisnya yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya, sehingga terjadi ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya".

Adapun menurut John Suprihanto (2003 : 62) mengemukakan bahwa stres merupakan konsekuensi dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada diri seseorang. Sedangkan menurut Stepen. P. Robbins (2003 : 793) mendefinisikan bahwa stres adalah kondisi dinamika yang di dalamnya individu menghadapi peluang, tuntutan kendala terkait dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti atau tidak penting. Hal ini akan menjadi permasalahan yang penting pada seseorang jika tidak bisa mengatasi dan mengelola stres yang terjadi padanya. Mengelola stres diri sendiri artinya mampu mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan.

Pada perusahaan seringkali terjadi stres kerja pada pegawainnya, dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, dalam bekerja dituntut untuk berkonsentrasi lebih tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat dan masih banyak faktor tejadinya stres kerja. Permasalahan ini menjadi sangat penting, karena stres kerja yang dialami oleh pegawai tentunya akan merugikan perusahaan yang

bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan akan menurun. Stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Stres kerja menurut Handoko (2011 : 200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sebagai dampaknya, yaitu pada diri pegawai berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Mangkunegara dalam Nawawi (2006 : 345) berpendapat bahwa stres kerja merupakan sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi perusahaan. Sedangkan menurut Anoraga (2001 : 108) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Menurut Daft (2006 : 290) Respon seseorang individu terhadap stressor tergantung pada kepribadian, sumber-sumber daya yang ada untuk membantu mereka mengatasi, dan konteks dimana stres kerja terjadi.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi tertekan pada seseorang terhadap tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan hal ini dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan kerja pada perusahaan dan mengakibatkan frustasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2012 : 204) faktor-faktor penyebab stres pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang telalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Adapun menurut Robbins (2008 : 370) mengemukakan ada 3 kategori potensi pemicu terjadinya stres kerja yaitu:

1. Faktor-Faktor Lingkungan

   Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokan menjadi 3 bagian yaitu:

   a. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para pegawai dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
   b. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara pegawai.
   c. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa

meupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

2. Faktor-Faktor Perusahaan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokan menjadi 3 bagian yaitu:

a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tat letak fisik pekerjaan.
b. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspetasi peran tidak dapat dipahami secara jelas dan pegawai tidak yakin apa yang harus di lakukan.
c. Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang di ciptakan oleh pegawai lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

3. Faktor-Faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut bebrapa faktor diantaranya: (a) masalah keluarga, (b) masalah ekonomi pribadi serta (c) kepribadian dan (d) karakter yang melekat pada diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak

merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi pegawai yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi pegawai dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

2.1.1.3 Efek Stres Kerja

Dalam menghindari stres bukan hanya dari pertahanan tubuh saja, melainkan bebrapa faktor lain untuk menjadi pertahanan diri agar terhindar dari stres. Adapun beberapa akibat dari efek stres kerja yang muncul. Diantaranya yang berdampak negatif yaitu menurut Cox (2005 : 92) telah mengidentifikasi mengenai efek stres yang mungkin muncul yaitu dikategorikan 6 poin diantaranya:

1. Dampak Subjektif (*Subjective Effect*)

   Kekhawatiran atau kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

2. Dampak Perilaku (Behavioral Effect)

   Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

3. Dampak Kognitif (Cognitive Effect)

   Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian atau rentang perhatian

pendek, sangat peka terhadap kritik atau kencaman dan hambatan mental.

4. Dampak Fisiologis (Physiological Effect)

   Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5. Dampak Kesehatan (Health Effect)

   Sakit kepala dan migrant, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

6. Dampak Organisasi (Organizational Effect)

   Produktivitas menurun atau rendah, tersaingi dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Keenam poin tersebut tidak mencangkup seluruhnya, tetapi tidak terbatas ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dari dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan diatas.

Stres tidak hanya berdampak negatif, tetapi juga berdampak positif pada seseorang. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hans Selye (Luthan, 2008:247) mengemukakan bahwa stres bukanlan sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian.

Ada beberapa teknik pengukuran stres, salah satunya adalah dengan menggunakan PSQ (*Perceived Stress Questionnaire*) yang dikembangkan oleh Herbert And Carsten, (2005:80) yang dimensi pengukurannya meliputi:

1. *Stress reaction* adalah mengukur tingkat stres seorang individu di tempat kerja berkiatan dengan kekhawatiran, ketegangan, dan kegembiraan yang dirasakan seseorang ditempat kerja pada saat melaksanakan tugas-tugas kantor.
2. *Perceived environmental stressor* atau *demands* adalah tuntutan lingkungan. Seorang karyawan akan merasakan kelelahan emosional dan hasil kerja yang tidak maksimal akibat dari tuntutan organisasi yang berlebihan *(organizational stressor).*

2.1.1.4 Indikator Stres Kerja

Indikator stres sangat bahaya jika tidak ditangani dengan baik, karena dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, gelisah, menurunnya rasa semangat dalam bekerja, menurunnya hasil kinerja pada pegawai dan lain sebagainnya. Upaya perusahaan dalam menangani permasalahan stres kerja yang terjadi pada pegawainya yaitu diperlukan pengamatan apa saja yang menjadi penyebab pegawai mengalami stres kerja agar dapat memperbaiki dan menanggulanginya dengan tepat.

Menurut Handoko (2014) yang menyebabkan stres kerja yaitu :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
5. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
6. Frustasi
7. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
8. Kemenduaan peran
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

2.1.1.5 Upaya Mengatasi Stres Kerja

Untuk menangani dampak stres yang terjadi dalam bekerja, seorang pegawai perlu mengetahui langkah-langkah yang tepat untuk menangani stres kerja agar tidak menjadi permasalahan yang akan berlanjut dan besar. Oleh karena itu perusahaan mampu menjembatani agar permasalahan yang terjadi pada karyawan mampu diatasi bersama-sama. Menurut Siagian (2009 : 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 diidentifikasikan 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. Meskipun stres dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk, dan intensitas stres berada pada tingkat yang dapat diatasi, baik oleh karyawan secara mandiri

maupun dengan bantuan organisasi, dalam hal ini terutama atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap individu yang dimana terus menerus dilakukan dengan norma-norma yang sudah diatur. Menurut Sutrisno (2011 : 96) mengatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin maka seorang individu akan bersikap tidak teratur atau akan melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan maka akan berdampak pada tujuan untuk mencapai kepentingan bersama.

Menurut Hasibuan (2005) mengatakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh pegawai dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, oleh menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Menurut Handoko (2008) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Dalam kaitannya dengan pekerjaan Menurut Tohardi (2002) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:89) mengemukakan bahwa disiplin karyawan 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 tidak tertulis. Sedangkan menurut Veitzhal Rivai (2004 : 44) menyatakan bahwa:

> "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkominukasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku".

Menurut Holil dan Sriyanto (2011) menyatakan bahwa dari perspektif organisasi, disiplin kerja dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap perilaku pegawai selalu taat dan patuh pada peraturan-peraturan yang sudah disepakati bersama di dalam perusahaan dan melakukan dengan penuh tanggung jawab.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja dimaksudkan untuk mengatur semua kegiatan perusahaan secara standar kedisiplinan serta memaksimalkan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dan agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Amran (2009) mengatakanbahwa pembinaan disiplin kerja pegawai memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Agar pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baiktertulis maupun tidak tertulis, serta melakukan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana prasarana, barang dan jasa organisasi sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Tindak lanjut dari hal-hal tersebut, para pegawai mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi. Baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Dengan adanya disiplin kerja diharapkan perusahaan mampu menciptakan kegiatan perusahaan yang kondusif dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dalam menjalankan visi misi dan tujuan perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Pada pegawai memiliki faktor yang dapat mempengaruhi disiplin saat bekerja yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2014 : 194) pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, karena dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan karyawan akan baik. Sehingga para karyawan juga akan berkelakuan baik.
3. Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Karena dengan balas jasa yang cukup

akan memberikan kepuasan karyawan, sehingga apabila kepuasannya tercapai, maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

4. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diberlakukan sama dengan manusia yang lain.
5. Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan pentunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat ini adalah tindakan yang paling efektif dalam mewujudkannya kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.
6. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringannya sanksi karyawan dapat mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan. Sanksi seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat, sehingga karyawan dapat mengubah perilakunya dan tidak mengulanginya kembali. Sanksi hukuman hendaknya

cukup wajar agar bisa menjadi alat motivasi, sehingga dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Di mana hubungan vertikal di sini antara karyawan dengan pimpinan, dan hubungan horizontal yang artinya hubungan antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan karyawan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012 : 134) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam perusahaan antara lain sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi yang cukup memadai
2. Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan
3. Adanya penghargaan pada prestasi

4. Adanya keteladanan pimpinan
5. Penerapan disiplin yang bersifat memotivasi
6. Adanya keberanian pimpinan untuk menindak yang melanggar disiplin.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator pada disiplin kerja sangat bermacam-macam. Menurut Veitzhal Rivai (2005 : 444), disiplin kerja memilki lima indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran.

   Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja.

   Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja.

   Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

   Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis.

   Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Gibson (2002) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sedangkan Menurut Bernardin dan Russell (2002) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Hasil kinerja ini diharapkan dapat memberikan hasil yang baik agar dapat menguntungkan perusahaan. Kinerja menurut Veihzal Rivai, Ella jauvani Sagala (2013:548) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Sementara, Lewa dan Subowo (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi maka hasil kerja pun akan baik pula.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dalam berusaha melaksanakan tugas dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja pegawai sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, pegawai juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

Menurut Gibson (2003) menyatakan bahwa banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan

   Kemampuan atau *ability* adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

2. Efektivitas

   Memberikan pengertian efektivitas dengan menggunakan pendekatan system yaitu :

a. Seluruh siklus input-proses-output, tidak hanya output saja,

b. Hubungan timbal balik antara organisasi dan lingkungannya.

3. Otoritas dan tanggung jawab

   Otoritas dan tanggung jawab adalah keadaan wajib menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

4. Disiplin

   Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

5. Inisiatif

   Inisiatif adalah mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

6. Sarana pendukung

   Sarana pendukung adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.3.3 Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 378) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
5. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2010) antar lain yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

   Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baikburuknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan,

dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

   Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Suprihatiningrum (2012) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja antara lain:

1. Tingkat stress

   Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

2. Kondisi fisik pekerjaan

   Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawannya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Motivasi menurut Karami *et al* (2013) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti pergerakan atau menggerakkan.

4. Kepuasan kerja

   Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karateristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

5. Desain pekerjaan

Menurut Simamora (2006) Desain pekerjaan mengemukakan bahwa proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum menyusun penelitian ini, penulis mendapat referensi dari penelitian terdahulu guna menjaga keasliannya. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi referensi sebagai berikut:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian / Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah Oleh : Ardansyah Wasilawati ISSN: 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online JMK, Vol. 16, No. 2,	Berdasarkan hasil dan pembahasan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dapat disimpulkan bahwa pengawasan mempunyai hubungan dalam kategori sangat tinggi dan positif dengan kinerja KSK, disiplin kerja mempunyai hubungan dalam kategori sangat tinggi dan positif dengan kinerja KSK, serta pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan sangat tinggi dan positif	Sama-sama menggunakan Variabel X2 yaitu Disiplin dan Variabel Y yaitu Kinerja.	Dalam penelitian terdahulu menggunakan variabel lain yaitu Pengawasan sebagai Variabel X1.

	September 2014, 153–162 DOI:10.9744/jmk.16.2.153–162	dengan kinerja KSK Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (*R2*) dapat disimpulkan bahwa kinerja KSK 86,7% dipengaruhi secara bersama sama oleh pengawasan dan disiplin kerja dan sisanya 13,3% di-pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.		
2.	Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kertas Kraft Aceh (Persero) Oleh : Suardi Yakub Anto Tulim Suharsil ISSN : 1978-6603	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. KKA (Persero). Dan secara serempak variabel disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT KKA (Persero), artinya pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan selama ini memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan diterapkannya disiplin kerja bagi pegawai dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.	Sama-sama menggunakan Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Y yaitu Kinerja Pegawai.	Dalam penelitian terdahulu menggunakan Variabel lain yaitu Pendidikan sebagai X2 dan Pelatihan sebagai X3.
3.	Analisis Pengaruh Disiplin, Stress Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Berdampak Pada Produktivitas Kerja (Studi Kasus Di RS. Bakti Timah Pangkalpinang) Oleh :	Besaran pengaruh dari variabel disiplin (X1) Stress (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan terhadap kinerja (Y) sebesar 55,1%. Terdapat pengaruh parsial dari variabel disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 6,8%. Terdapat pengaruh parsial dari variabel stress (X2) terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung	Sama-sama menggunakan Variabel Disiplin,Stres dan Kinerja pada penelitian terdahulu.	Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel lain yaitu Motivasi dan Produktivitas Kerja. Penelitian ini dilakukan di RS. Bakti Timah Pangkalpinang.

	Medinal, Hadiyanto dan Budisetio Wargianto Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb), Volume 14, Nomor 2, November 2016 ISSN: 2354-5682	maupun tidak langsung sebesar -0,8%.		
4.	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya Oleh : Anggit Astianto Heru Suprihhadi Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014)	Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa simpulan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, yaitu: Dari hasil perhitungan didapatkan model regresi linear berganda Y = 3,873 - 0,160 SK + 0,157 BK Dari model regresi linier berganda tersebut diketahui adanya pengaruh stres kerja (SK) dan beban kerja (BK) terhadap kinerja karyawan (KK) yang dilihat dari koefisien regresi ≠ 0. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa taraf signifikasi < 0,05 yaitu 0,000, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja (SK) dan beban kerja (BK) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). Hal ini berarti bahwa stres kerja dan beban kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Surabaya Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa stres kerja (SK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi 0,047 lebih	Sama-sama menggunakan Variabel Stres Kerja dan Variabel Y yaitu Kinerja Pegawai.	Pada penelitian terdahulu menggunakan Variabel X2 yaitu Beban Kerja. Penelitian ini dilakukan di PDAM Surabaya.

		kecil dari 0,05. Dengan demikian stres kerja dapat membantu karyawan PDAM Surabaya untuk mengerahkan segala sumber dayanya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaannya.		
5.	Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut Oleh : Rumimpunu Ridel Clif Joune ISSN 2303-11	Kompetensi dan stres kerja, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.	Sama-sama menggunakan Variabel X yaitu Stres Kerja dan Variabel Y yaitu Kinerja.	Pada penelitian terdahulu menggunakan Variabel lain yaitu Kompetensi. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut
6.	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar Oleh : Kristya Damayanti ISSN 2088-6268	Variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa responden memberikan kontribusi positif dengan nilai yang baik. Hal ini berati bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. variabel Stres kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian kurang baik dengan nilai negatif. Hal ini berati bahwa dengan rendahnya stres kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Masing-masing variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi mempunyai nilai positif dengan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin mempunyai nilai positif dengan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel stres kerja mempunyai nilai negatif dan berpengaruh	Sama-sama menggunakan variabel Stres Kerja, Disiplin dan Variabel Kinerja pada penelitian terdahulu.	Pada penelitian terdahulu menggunakan Variabel X1 yaitu Motivasi. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar.

		signifikan terhadap kinerja pegawai.		
7.	Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang) Oleh : Siti Nurhendra	Hasil analisis statistik deskriptif, secara umum responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel stres kerja (X1) dan semangat kerja (X2) kaitannya dengan kinerja karyawan (Y). variabel stres kerja (X1) menghasilkan mean skor variabel 2,65 yang berarti tenaga kerja bagian produksi CV. Aneka Ilmu Semarang mengalami stres kerja dalamusahanya untuk mencapai kinerja yang diinginkan, hal ini ditandai dengan persepsi responden sehubungan dengan penyebab stres yang ada diperusahaan seperti beban kerja, tekanan waktu, gaya kepemimpinan serta gejala stres yang dirasakan oleh responden seperti bosan terhadap pekerjaan, tidak sabar dan keletihan. Sedangkan semangat kerja (X2) menghasilkan mean skor variabel 2,46 yang berarti semangat kerja diperlukan dalam pencapaian kinerja, hal ini ditandai dengan tingkat kehadiran yang tinggi serta adanya kerja sama sehingga mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan seperti kemampuan memenuhi target, tanggung jawab terhadap pekerjaan, penyelesaian tugas dengan baik dan lain-lain.	Menggunakan Variabel X1 yaitu Stres Kerja dan Variabel Y yaitu Kinerja	Variabel X2 menggunakan Semangat Kerja. Penelitian ini dilakukan di CV. Aneka Ilmu Semarang.
8.	Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan	The reliabilities of both the dependent variable and independent variable are shown in table 1(a) and table (b) which are 0.694 and .637 respectively, in table the relationship between job stress and job	Sama-sama pada penelitian terdahulu mengguakan Stres Kerja sebagai Variabel X1 dan Kinerja sebagai Variabel	Pada penelitian terdahulu ini tidak menggunakan Variabel Disiplin Kerja. Penelitian ini dilakukan di Banking of Sector

	Ashfaq Ahmed and Dr. Muhammad Ramzan e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 11, Issue 6 (Jul. - Aug. 2013), PP 61-68	performance is negatively correlated at significance level of P .01 that is correlation is significant. In table 2 (a) and 2 (b) as the value of beta is -.527 that shows52.7 means that for every one percent increase in job stress will have an effect of 52.7 effect on job performance which is negatively correlated to job stress. In other words 52.7 of job performance is being effected by job stress and the remaining by other factors. Regression analysis shows that relationship between job stress and job performance is proved the value of R square .278 it shows that theimpact of job stress on job performance is 27.8% is explained. The purpose of this study was to find out the relationship between the job stress and job performance of employees of banking sector in Pakistan.	Y.	of Pakistan
9.	Investigating the Impact of Work Stress on Job Performance : A Study on Textile Sector of Faisalabad Oleh : Aasia Manzoor, Hadia Awan, Sabita Mariam Asian Journal of Business and Management Sciences ISSN: 2047-2528	Strikingly, the results show that the stress levels among employees in textile sector of Faisalabad is high in certain areas like work overload and long work hours, affect on family life, pressure at work, job insecurity, and physical agents, however, this kind of stress is affecting the performance of the employees. We can conclude that the there is no relationship between job stress and employee performance. In fact, Stress is normal to human existence. A totally stress free state is death. The science of stress management therefore is to keep stress to a stimulatory	Sama-sama menggunakan variable Stres Kerja sebagai variable X dan variable Y yaitu Kinerja Pegawai	Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Tempat penelitian di Textile Sector of Faisalabad

		level that is healthy and manageable.		

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan diantaranya stres kerja dan disiplin kerja. Perusahaan memahami pentingnya dalam mengatur stres kerja agar bisa dikendalikan jika terjadi permasalahan stres pada pegawai. Adapun menurut Handoko (2001:201) berpendapat juga bahwa pada keadaan stres yang sangat rendah atau tinggi maka kinerja karyawan akan rendah. Serta perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan pada setiap pegawai dalam waktu bekerja untuk mengatur jalannya kegiatan pada perusahaan diharapkan dari disiplin ini mendapatkan hasil kinerja yang diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun menurut Fathoni (2006:126) mengemukakan bahwa tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk memperoleh kinerja yang optimal

Upaya ini sangat ditentukan dengan memperhatikan stres kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapain tujuan perusahaan. Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.

2.2.1 Hubungan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

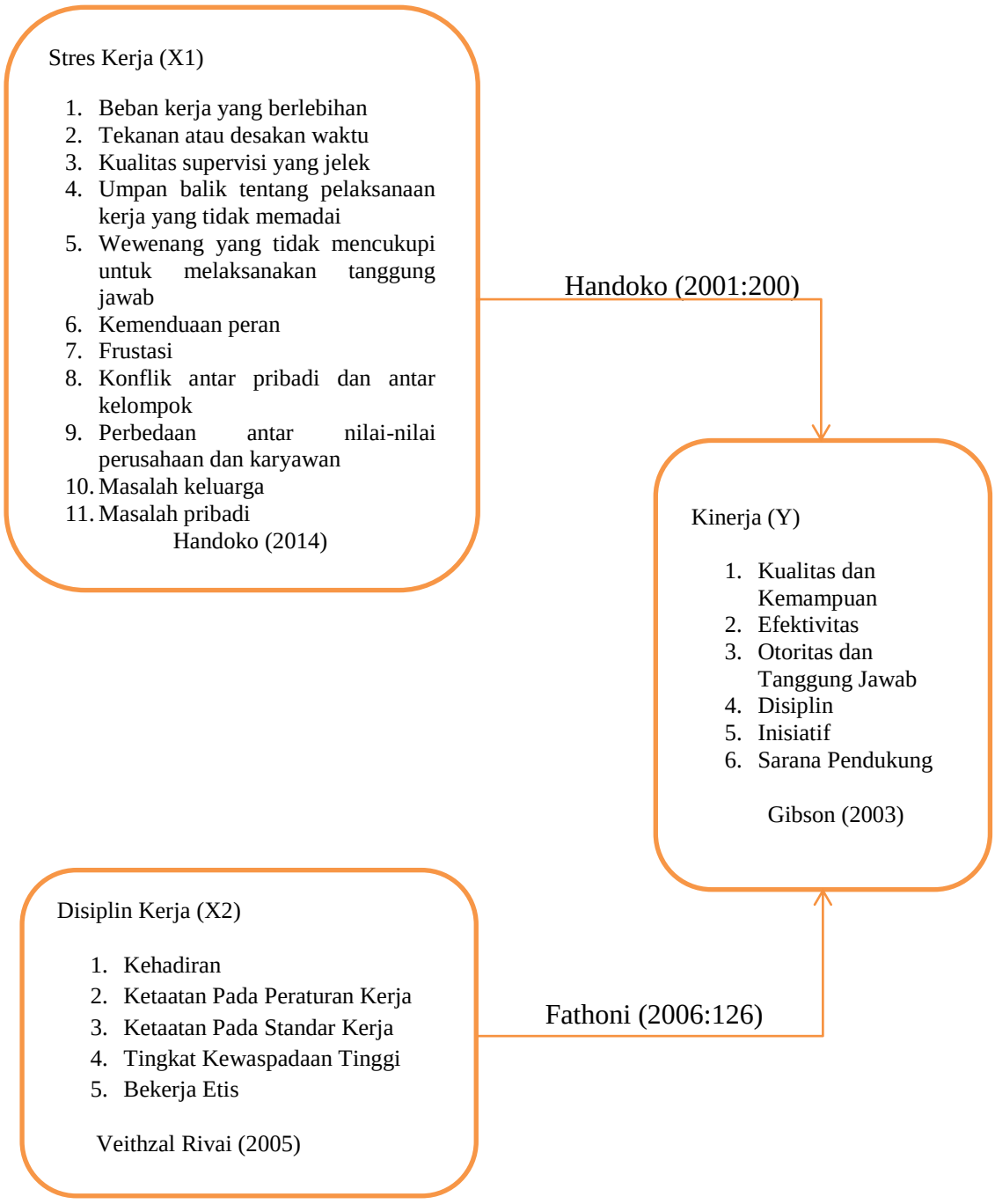
Masalah stress kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan dan beban kerja yang tinggi. Stres dapat terjadi pada setiap orang dan pada setiap waktu sebab stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Menurut Handoko (2001:201) berpendapat juga bahwa pada keadaan stres yang sangat rendah atau tinggi maka kinerja karyawan akan rendah. Adapun menurut Ivancevich (2006:297) berpendapat bahwa karyawan yang mengalami stres akut hingga kronis akan menghadapi berbagai gejala negatif dan memiliki sikap yang buruk terhadap pekerjaannya. Pada keadaan ini dimana stres kerja yang rendah maka akan terjadi perasaan bosan karena kurang adanya tantangan, sedangkan dimana kondisi stres tinggi pada pegawai maka akan mengganggu pegawai dalam bekerja yaitu seperti rasa tidak nyaman, bosan dan sebagainya. Ini sesuai dengan penelitian Michael *et.al.,* (2009) dan dan Nur (2013) yang sama-sama menemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja. Apabila keadaan stres kerja menunjukan baik maka efek pada kinerja pegawai pun akan baik. Adapun menurut Mauli (2012) dan Nur (2013) menemukan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akibat paling ekstrim terjadinya stres kerja yaitu berakibat pada kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada “hukum Yerkes Podson

(1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik" (Mas'ud, 2002:20).

2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Veitzhal Rivai (2004 : 44) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkominukasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja atau kebiasan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri pegawai sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri pegawai. Hal ini dapat memberikan dambak yang baik bagi kinerja pegawai agar dapat mencapai hasil kinerja lebih efektif dan efisien dan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Adapun penelitian terdahulu yaitu Penelitian Ernawati & Marjono (2007) tentang pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang berkesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berp-ngaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar, meskipun di lain pihak variabel supervisi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar. Menurut Fathoni (2006:126) mengemukakan bahwa tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk memperoleh kinerja yang optimal. Oleh karena itu perusahaan harus berupaya

dalam meningkatkan disiplin pada pegawai, tanpa adanya dukungan dari semua pihak yang ada di perusahaan maka disiplin tidak akan berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun hubungan disiplin kerja terhadap kinerja didukung dengan penelitian tentang kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta oleh Aritonang (2005), menyimpulkan bahwa kedisiplinan guru memberikan sumbangan sebesar 77,44% terhadap kinerja.



Gambar: 2.1

Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Hipotesis merupakan pernayataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada satu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Hipotesis harus konsisten dengan tujuan penelitian. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Stres Kerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) cukup rendah.

H2 : Diduga Disiplin Kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) cukup tinggi.

H3 : Diduga Kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) cukup tinggi.

H4 : Diduga ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

H5 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).