

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **1.1 Disiplin Kerja**

##### **1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja termasuk dalam ruang lingkup teori perilaku organisasi yang dimana memiliki pengertian yaitu dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi (robbin dan judge, 2013). Disiplin adalah kondisi kendali dari karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi (mondy 2016: 340).

Menurut rivai dalam Jurnal Hasmah, et al (2019) disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk neningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut gary dassler (2017: 464) disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku bijaksana di tempat kerja ( yang berarti mematuhi aturan dan peraturan).

Disiplin diperlukan ketika seorang karyawan melanggar aturan. Prosedur disiplin yang tepat penting karena beberapa alasan. Untuk satu hal, hubungan karyawan yang positif membutuhkan kepercayaan, dan beberapa tindakan personel akan merusak kepercayaan seperti halnya disiplin yang sewenang-wenang.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai dalam kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

#### **1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor dari dalam maupun dari luar diri karyawan. Faktor dari dalam adalah persepsi terkait dengan peraturan tersebut. Peraturan dibuat untuk mencapai tujuan. Tetapi, tidak

semua setuju dengan aturan yang telah dibuat. Jika karyawan menganggap aturan itu baik, maka karyawan akan melaksanakan aturan tersebut dengan sukarela. Namun, apabila karyawan menganggap aturan tersebut buruk, maka karyawan tidak akan patuh. Mungkin saja didepan pimpinan, tetapi dibelakang justru mengabaikan peraturan tersebut. Terdapat tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin karyawan (singodimedjo dalam hasmah, et al (2019) menyatakan yaitu:

- a. Kompensasi
- b. Keteladanan pimpinan
- c. Aturan yang pasti
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Pengawasan pemimpin
- f. Perhatian kepada para pegawai
- g. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

## **2. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal rivai dalam m.zahri (2015) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

### **a. Kehadiran**

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

### **b. Ketaatan pada peraturan kerja**

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

### **c. Ketaatan pada standar kerja**

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

## **1.2 Stress Kerja**

### **1.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut suwatno dan donni dalam hasmah, et al (2019) stres hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang mempunyai bahaya atau ancaman, yang dimaksud dari bahaya atau ancaman itu sendiri adalah ketakutan yang dirasakan seorang karyawan ketika melakukan kesalahan yang dapat mengancam karirnya dalam bekerja.

Menurut p. Robbins dalam Hasmah, et al (2019) “stres” adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stephen. P. Robbins dalam kristya damayanti (2014) juga menjelaskan bahwa stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, tuntutan, kendala terkait dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan menghadapi tuntutan kerja akibatnya seorang karyawan jika mengalami kesalahan akan dapat mengancam karir nya dalam bekerja.

### **1. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja**

Menurut stephen p. Robbins dan timothy a. Judge (2015: 430) ada beberapa faktor penyebab stres yaitu:

#### **a. Faktor-faktor lingkungan**

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, hal ini juga mempengaruhi tingkat level stres di antara karyawan dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga ketidakpastian lingkungan yang utama : ekonomi, politik, dan teknologi.

#### **b. Faktor organisasi**

Dalam organisasi tekanan di akibatkan dari menghindari kesalahan dalam tugas atau beban kerja berlebih, atasan yang terlalu menuntut, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan.

c. Faktor pribadi

Faktor pribadi lebih kepada kemampuan seseorang mengelola tekanan dalam dirinya baik dari beban kerja ataupun dari kehidupan pribadinya. Hasil survei menunjukkan bahwa orang-orang yang memiliki hubungan keluarga dan terdapat masalah dalam keluarganya seperti pernikahan, masalah dengan anak-anak, dan masalah asmara akan terbawa sampai ke meja kerja dan akan mempengaruhi hasil kinerja individu tersebut.

**2. Indikator stres kerja**

Menurut Robbins dalam Kristya Damayanti (2014) mengemukakan indikator stres kerja sebagai berikut:

a. Konflik kerja

Ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama, mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada diantara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri urusan pencapaian tujuan pihak lain.

b. Beban kerja

Keadaan karyawan yang dihadapkan pada sejumlah pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

c. Waktu kerja

Pekerja dituntut untuk segera menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.

d. Pengaruh kepemimpinan

Pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktivitas kerja. Dalam pekerjaan yang bersifat stressful lebih baik jika pemimpinnya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

## **1.3 Lingkungan Kerja**

### **1.3.1 Pengertian Lingkungan kerja**

Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsu kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### **1. Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (Dalam Pardede, 2020) lingkungan kerja terbagi menjadi dua Bagian, yaitu:

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang Terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik Secara langsung maupun tidak langsung., lingkungan kerja fisik dibagi Menjadi dua kategori, yaitu:

1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan,

seperti: pusat Kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: Temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, Getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2. **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (Dalam Pardede. 2020) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesame rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinana yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

## 1.4 Kinerja Karyawan

### 1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson dalam Selvy Mutiara, et al (2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya.

Kinerja mempunyai pengertian yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku (*prawirasentono*). Dalam ruang lingkup sebuah perusahaan, kinerja karyawan selalu dijadikan ukuran dari keberhasilan atas suatu jabatan kesuksesan individu maupun kelompok. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari sebuah kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (*sulistiyani 2013:223*).

Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu (*sulistiyani 2013:224*). Kinerja diartikan sebagai segala kecakapan yang berpengaruh pada hasil kerja di dalam suatu wewenang jabatan dan tanggung jawab kerja yang dapat dipertanggungjawabkan pada suatu perusahaan. Jadi dalam sebuah perusahaan, karyawan dikatakan sukses jika memiliki kinerja yang baik dimana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan.

## **1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Keith Davis dalam Selvy Mutiara, et al (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan rumusan bahwa:

- a. Human performance = ability + motivation
- b. Motivation = attitude + situation
- c. Ability = knowledge + skill

## **2. Indikator kinerja karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hasimah, et al (2019: 520) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kewajiban seorang pegawai yang telah ditetapkan suatu lembaga salah satunya adalah mampu menyelesaikan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas kerja yang dihasilkan.
- b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, pegawai mempunyai tanggung jawab dari awal sampai akhir pekerjaan terhadap tugas yang telah diberikan pimpinan lembaga sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Kemampuan dalam bekerja sama, karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya diharapkan memiliki sikap kebersamaan antara satu dengan yang lain dengan tujuan saling melengkapi kekurangan dan kelebihan masing-masing karyawan.
- d. Ketrampilan kerja yang profesional, karyawan yang profesional mampu memahami cara-cara atau ketrampilan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu bertujuan didalam menggunakan sebagai referensi didalam melakukan penelitian. Didalam penelitian terdahulu haruslah mempunyai kesamaan variabel entah kinerja karyawan, Disiplin Kerja, Stress, dan Lingkungan kerja. Berikut adalah landasan penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh peneliti yang berasal dari skripsi juga jurnal penelitian terdahulu. Ringkasan penelitian terdahulu tersaji pada Tabel berikut :



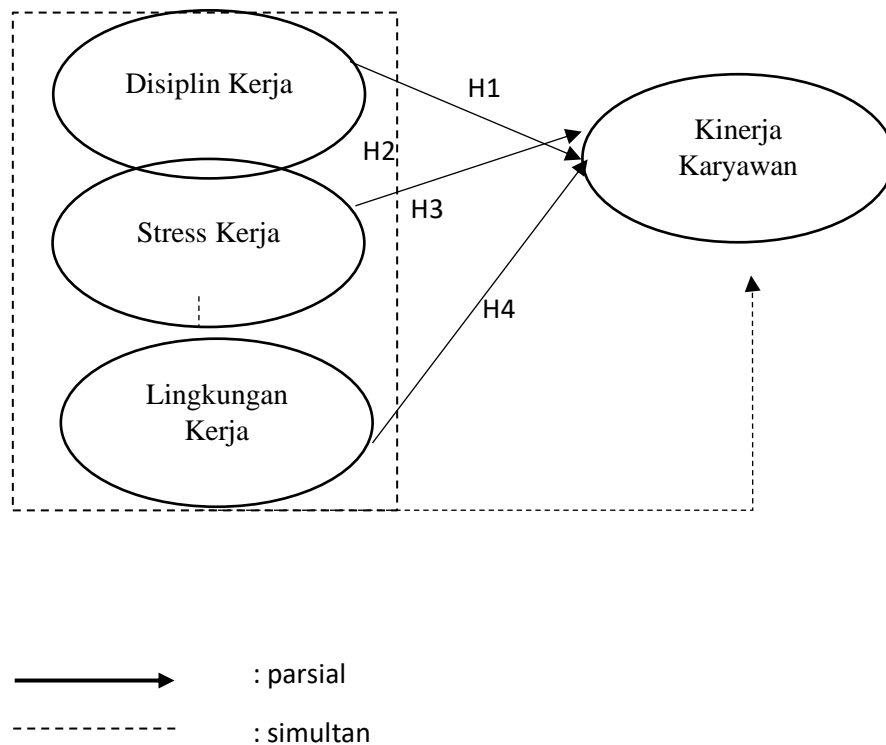
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>JUDUL PENELITIAN</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
Rusdi, (2019) pengaruh disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abdia Centra Perabot Medan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. Stres kerja</li> <li>3. Kinerja karyawan</li> </ol>	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan di PT Abdia Centra Perabot Medan
Zuhria Husnia Hasibuan, (2018) Pengaruh Disiplin kerja, stres kerja, Dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas tenaga kerja Padang Lawas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. Stres kerja</li> <li>3. Motivasi kerja</li> <li>4. Kinerja pegawai</li> </ol>	Ketiga variabel bebas dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas tenaga kerja Padang Lawas
Hilmi Irfan Naufal, (2020) Pengaruh Disiplin kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat pengembangan sumber daya Manusia aparaturn kota Bandung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. Stres kerja</li> <li>3. Kinerja karyawan</li> </ol>	Kedua Variabel bebas dari penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Kurniawan Alvin, (2022) pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi cleaning service PT. Pelindo Daya Sejahtera kantor terminal cabang Tanjung perak	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Stres kerja</li> <li>4. Kinerja karyawan</li> </ol>	Ketiga Variabel yang dimana memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera
Bayu Irawan Galih, (2022) pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi surabaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Disiplin kerja</li> <li>3. Motivasi Kerja</li> <li>4. Kinerja karyawan</li> </ol>	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi surabaya

Sumber : Data Olahan sendiri, 2023

### **2.3 Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir adalah rancangan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu penelitian. Inilah bagaimana masalah atau variabel dihubungkan untuk mengembangkan paradigma penelitian. Setiap paradigma penelitian harus dipikirkan dengan kerangka berpikir ( Sugiyono.2017). Penelitian ini menganalisis dan membahas kerangka teori, yang dapat dimodelkan dalam model penelitian sebagai berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Sumber : Data Olahan Sendiri, 2023

## 2.4 Hipotesis

Sebuah Hipotesis adalah jawaban sementara untuk masalah penelitian. Masalahnya harus dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2015:64). Peneliti harus memberikan hipotesis yang terlihat sebagai berikut :

1. H1: Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan Secara parsial terhadap kinerja karyawan Operasional (Y) di PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);
2. H2: Stres Kerja (X2) berpengaruh Signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Operasional (Y) di PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);
3. H3: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh Signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Operasional (Y) di PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);
4. H4: Disiplin (X1), Stress (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap kinerja karyawan Operasional (Y) di PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);