

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau (SDM) adalah potensi yang dimiliki manusia untuk memenuhi perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif. Mereka dapat mengelola diri dan seluruh potensinya untuk mencapai kesejahteraan hidup secara seimbang dan berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen penting; pada kenyataannya, dapat dikatakan bahwa manajemen dan manajemen sumber daya manusia adalah sinonim.

Hasibuan (2016:9) dalam penelitiannya menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan penerapan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, pegawai dan masyarakat.

Dickson (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Hasibuan (2019:10) dalam penelitiannya menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”

Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian dari sejumlah definisi MSDM diatas, dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsifungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir dan hubungan industrial lainnya.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang didasari atas kemampuan, sikap, keterampilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017) dalam penelitiannya menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu V.A.R.Barao et al., (2022) Sandy, 2015:12 dalam penelitiannya memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Bintoro & Daryanto, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses kerja yang dilakukan karyawan dalam periode tertentu yang berpacu pada tujuan organisasi.

2.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

V.A.R. Barao et al., (2022) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja.

3. Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu atau dapat membedakan individu yang satu dengan yang lain.

4. Faktor keahlian

Keahlian merupakan pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Semakin baik pengetahuan karyawan maka potensi karyawan tersebut dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas akan semakin tinggi.

5. Disiplin

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu perusahaan untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, agar tujuannya dapat tercapai.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Akbar, 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa yaitu:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

2. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

3. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

4. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

5. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2.2.3. Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Kasmir (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

2. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Dalam pekerjaan tentu diberikan batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin cepat suatu pekerjaan tersebut diselesaikan, maka makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan anggaran yang telah ditetapkan tersebut digunakan sebagai acuan bagi karyawan agar tidak melebihi batas anggaran. Apabila anggaran melebihi batas maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Setiap perusahaan membutuhkan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar sesama karyawan.

2.3 Kemampuan

2.3.1 Pengertian kemampuan

Kemampuan (*Ability*) Menurut Thoha kemampuan didefinisikan sebagai berikut: “kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan latihan dan pengetahuan”. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kemampuan mempunyai unsur-unsur pengetahuan dan keterampilan yang diberikan kepada setiap pegawai agar dapat bekerja dengan efektif.

Koleangan et al., (2017) dalam penelitiannya menyatakan kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan social yang diberikan. Kemampuan kerja merupakan keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan serta waktu (Kurniawatii & Munajah, 2021). Hal ini sejalan dengan pendapat Hakim (2020), menyatakan kemampuan kerja adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga dengan berpikir secara rasional ini seorang pegawai akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Koleangan et al., (2017) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankantugas pekerjaannya”. Koleangan et al., (2017) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah keadhlian seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepdaya berdasarkan keterampilan dan pengalaman sehinga bermanfaat dan berguna. Sehingga dengan berpikir secara rasional ini seorang karyawan akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara

efektif. Kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan Tes IQ.

2.3.2 Indikator Kemampuan Kerja

Berdasarkan pendapat dari Hersey serta Blanchard dalam Koleangan et al., (2017) indikator kemampuan kerja adalah:

1. Kemampuan Teknis
 - a) Penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer
 - b) Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja
 - c) Memahami peraturan tugas atau pekerjaan
2. Kemampuan Intelektual
 - a) Memahami kebijakan perusahaan
 - b) Memahami tujuan perusahaan
 - c) Memahami target yang ditetapkan perusahaan
3. Kemampuan Sosial
 - a) Mampu bekerja sama dengan teman tanpa adanya perseteruan konflik
 - b) Kemampuan untuk bekerja dalam kelompok
 - c) Keahlian untuk berempati

2.4 Keahlian

2.4.1 Pengertian Keahlian

Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat

menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan, salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu, Ratnasari (2019).

Keahlian (*skill*) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dapat dibuktikan. (Tanjung et al., 2020) menyatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical-skill*, *human-skill*, *conceptual-skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan, Ratnasari dan Hartati (2019).

2.4.2 Karakteristik Keahlian

Alfian & Reno (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat 5 karakteristik keahlian, yaitu:

1. Motif adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
5. Ketempilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu secara fisik maupun mental.

2.4.3 Jenis Keahlian

Alfian & Reno (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keahlian dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu

1. Keahlian Dasar

Keahlian dasar adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya.

2. Keahlian Pembeda

Keahlian pembeda adalah faktor-faktor yang membedakan yang berkinerja tinggi dan rendah.

Pendapat lain mengenai kategori atau klasifikasi keahlian oleh Spencer (2009) mengatakan komponen-komponen dapat meliputi:

1. Motivasi adalah sesuatu yang konsisten, dipikirkan dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
2. *Traits* adalah karakteristik karakteristik fisik dan respon respon terhadap berbagai situasi atau informasi.
3. *Self Concept* adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang
4. *Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang tugas mental tertentu.
5. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu.

Berdasarkan uraian tentang jenis keahlian diatas, keahlian diklarifikasikan kedalam 2 jenis pertama keahlian profesional, yaitu keahlian yang berhubungan dengan peran yang dipilih. Kedua adalah keahlian umum, yaitu keahlian yang harus dimiliki sebagai seorang manusia.

2.4.4 Indikator Keahlian

Spencer dalam penelitiannya menyatakan bahwa indikator keahlian terdiri dari 4 bagian yaitu,

1. Orientasi untuk berprestasi

Orientasi untuk berprestasi merupakan derajat kepedulian atau upaya seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia berusaha bekerja baik atau di atas standar. Kompetensi ini direfleksikan dalam orientasi kepada hasil, efisiensi, standar, perbaikan, kewirausahaan, dan optimasi penggunaan.

2. Perhatian terhadap kerapihan, mutu dan ketelitian

Perhatian terhadap kerapihan, mutu dan ketelitian yaitu dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan kerjanya, khususnya berkenaan dengan ketersediaan dan akurasi data serta informasi. Keahlian ini meliputi pemantauan, kejelasan, dan mengurangi ketidakpastian.

3. Inisiatif

Inisiatif yaitu keinginan atau derajat usaha untuk bertindak melebihi yang diharapkan oleh pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dulu, tindakan itu dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan dan menciptakan peluang-peluang baru secara proaktif.

4. Pencarian dan Pengumpulan Informasi

Pencarian dan Pengumpulan Informasi diartikan pula sebagai kemampuan memahami sesuatu secara lebih mendalam merujuk kepada besarnya usaha seseorang untuk mencari dan mengumpulkan informasi bagi peningkatan kualitas keputusan, dan tindakan berdasarkan informasi yang akurat serta pengalaman atas kondisi lingkungan.

2.5 Disiplin

2.5.1 Pengertian Disiplin

Lijan (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Supomo & Nurhayat (2018) mengemukakan pendapat bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai. Jadi dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku seorang pegawai dalam menaati peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat lain dikemukakan oleh Pohan et al., (2021) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan

perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik Pohan et al., (2021).

Jadi, dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku seorang pegawai dalam menaati peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak asumsi yang mengatakan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus membrikan kepemimpinan yang baik pula. Namun selain pengaruh pemimpin, disiplin juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya.

2.5.2 Jenis- jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Jenis-jenis disiplin kerja dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya yang mengerakan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya mengerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk

memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku. Dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.5.3 Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai

Pohan et al., (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa indikator kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Teladan Pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang merasa selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karena berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.6 Stres Kerja

2.6.1 Pengertian sters kerja

Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara stimulasi individu dan lingkungan. Stres bukanlah sesuatu yang aneh yang terjadi pada orang yang normal dan tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang dialami karyawan akibat lingkungan yang dihadapi akan mempengaruhi kinerja sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasi bagi. Dengan menurunnya stres yang dialami tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh perusahaan. Stres merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada diri seseorang. Rinawati (2019:107) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja merupakan suatu transaksi antara sumber-sumber stress kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif atau negatif. Jika respon bersifat positif, maka

sebenarnya sumber stress merupakan pemacu bagi semangat karyawan, sedangkan respon bersifat negatif merupakan indikator bahwa sumber stress merupakan penekan. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidak sesuaian antara harapan dan hasil diterima.

2.6.2 Kategori Stres Kerja

Rahayu et al., 2020 dalam penelitiannya menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja bila:

1. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja.
2. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut Secara umum, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu:
 - a) *Physiological* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
 - b) *Psychological* memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.

c) *Behavior* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat dan mudah.

2.6.3 Indikator Untuk Mengukur Stres Kerja

Rahayu et al., (2020) menyatakan bahwa penyebab stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut

1. Lingkungan fisik Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.
2. Individual Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:
 - a) Konflik peran Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.
 - b) Peran Ganda Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
 - c) Beban kerja berlebihan. Ada dua tipe beban berlebihan yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebihan yang bersifat kuantitatif. Beban berlebihan kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk

menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

d) Tidak adanya kontrol Suatu stresor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

e) Tanggung jawab Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stresor.

f) Kondisi kerja Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

3. Kelompok Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

4. Organisasional Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

2.7 Penelitian Terdahulu

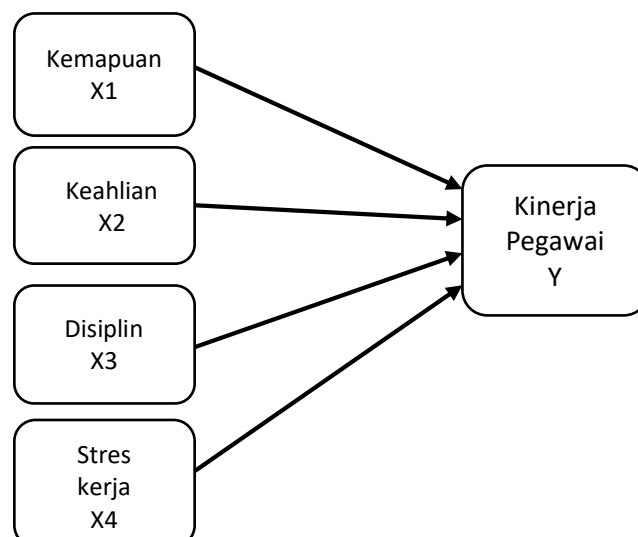
1. Kristya Damayanti (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. Dari hasil analisis yang diperoleh bahwa motivasi, disiplin dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Endang Sugiarti (2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel. Dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Abul Hakim (2020) dengan judul Pengaruh Kemampuan, Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan, fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Rona Tanjung (2020) dengan judul Penempatan Kerja, Keahlian (*Skill*) Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Metal Elektro Plating. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif analisis data yang digunakan pengujian hipotesis (uji t, uji F, analisis koefisien determinasi), uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, keahlian (*skill*), dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

5. Novia Ardiana (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dalam menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai. Variabel bebas disiplin kerja, pelatihan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan sedangkan variabel stress kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

2.8 Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaeran dalam Sugiyono mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir dalam penelitian ini Yaitu Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Kemampuan (X1), Variabel Keahlian (X2), Variabel Disiplin Kerja (X3), Variabel Stres Kerja (X4). Adapun gambaran kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Dalam Penelitian Ini Adalah.

- a. Gambaran kemampuan, keahlian, disiplin kerja serta stres kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang Cukup Baik.
- b. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang.
- c. Keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang.
- d. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang.
- e. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang.