

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan teori

Tujuan penelitian ini dilakukan karena stres kerja masih menjadi permasalahan pekerja di berbagai sektor industri manufaktur. Salah satunya pada sektor produksi. Pekerja yang memiliki beban kerja tinggi adalah operator produksi terutama pada bagian garmen (Suryani, 2020). Serta pertimbangan ini dapat diharapkan nantinya bisa memberikan dampak positif bagi para pelakunya guna meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Disiplin dapat dilihat sebagai alat yang dapat digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar karyawan dapat menunjukkan kesediaannya untuk mengubah suatu perilaku, juga untuk meningkatkan kesadaran para karyawan, serta menyatakan kesediaan karyawan agar dapat mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi.

Motivasi juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tersebut. Apabila karyawan tersebut memiliki target atau tujuan tertentu maka, sekecil apapun gajinya karyawan tersebut tetap bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Begitu juga sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak memiliki target atau tujuan tertentu sebesar apapun gajinya mereka selalu merasa tidak tercukupi. Oleh karena itu motivasi sangat berperan penting bagi perusahaan terhadap karyawannya agar hasil produksinya dapat meningkatkan namun itu semua kembali ke individu masing-masing.

Produktivitas adalah perbandingan antara pemasukan dan keluaran serta cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa secara efektif dan efisien. Stress kerja, disiplin kerja dan motivasi setiap karyawan akan mempengaruhi hasil produktivitasnya, oleh karena itu produktivitas sangat berperan penting bagi perusahaan guna meningkatkan kualitas dari segi karyawan maupun hasil produksinya.

Sebelum penelitian membahas tentang pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan, peneliti akan melampirkan hasil penelitian yang telah ada sebelumnya baik berasal dari jurnal maupun dari skripsi. Dasar penyusunan skripsi peneliti didasari oleh penelitian yang telah ada. Dan berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang ditambahkan oleh peneliti.

Menurut Ading Sunarto dalam jurnalnya yang berjudul “Hubungan Stres kerja dan produktivitas Kerja pada PT Bank Mandiri Cluster Cilegon I” berkesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan produktivitas karyawan (Sunarto, 2019).

Stress kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Menurut (lilik firdaus, 2021) dalam (Ekawarna, 2018) stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan, tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Menurut (Sengkey, 2018), Stres adalah keadaan seseorang gugup karena kondisi yang mempengaruhinya, Hal ini dapat diperoleh dari lingkungan internal dan eksternal seseorang. Stres dapat berdampak negatif pada suatu situasi Psikologi dan fisiologi karyawan. Di sisi lain, stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah di dalam perusahaan. Stres juga dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi menekan keadaan pikiran seseorang dalam mendapatkan kesempatan ada batasan atau hambatan untuk mengakses peluang ini. berbagai tekanan stres itu relatif bagi seseorang dan akan bergantung pada kemampuan orang itu saat menghadapi stres kerja

Menurut Khairunisa dalam jurnalnya yang berjudul “produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah printing textile surakarta” disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan. Dimana, semua aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal. Dorongan dari perusahaan yang setiap harinya diberlakukan sikap disiplin bagi karyawan memicu untuk lebih giat dan semangat serta menjadi pengaruh besar terhadap produktivitas kerja (khairunisa, 2020). Disiplin kerja berawal dari diri kita sendiri yang secara naluri muncul ketika melakukan hal yang berkaitan dengan sikap siap dan mampu meminimalisir suatu masalah. Hilangnya sikap disiplin akan menurunkan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas di perusahaan. Bila disiplin kerja tidak ditegakan maka tujuan yang hendak dicapai akan tidak dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam produktivitas karyawan.

Motivasi adalah faktor-faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar diri seseorang muncul ketika melalui proses psikologi. Motivasi kerja mampu

membuat seseorang untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan memaksimalkan target yang dicapai. (Saleh & Utomo, 2018).

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain di antaranya, dalam tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019).

2.2. Kerangka Teori

2.2.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Syitta (2022) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah beban kerja. Teori stress kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari *the job demands-control-support model of work design*. Teori ini berkaitan dengan beban kerja, tekanan waktu yakni adanya batas waktu yang diberikan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta konflik personal yang dialami pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Teori ini menyebut apabila *job demands* maupun *job control* berhadapan dengan taraf rendah serta tuntutan kerja yang rendah di tandai dengan karyawan tidak memiliki beban kerja yang berat, memiliki tenggat waktu penyelesaian yang longgar, dan karyawan tidak memiliki kebebasan dalam cara mengatur pekerjaannya, serta memiliki wewenang untuk memutuskan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya, dampak dari hal tersebut adalah munculnya tipe pekerja yang memiliki produktivitas karyawan rendah. Menurut Tanjung (2018) stress dapat membantu atau merusak produktivitas karyawan, produktivitas karyawan cenderung menurun apabila tidak adanya stress karena tidak ada tantangan yang dihadapi oleh karyawan.

Stress kerja dapat mengurangi konsentrasi seseorang, menurunkan performa kerja, peningkatan frekuensi kesalahan pada pekerjaan, tingginya tingkat cedera pada pekerjaan, tingginya tingkat absensi dan lekas marah serta meningkatkan konflik dengan rekan kerja. Stress dapat meningkat ketika atasan atau rekan kerja secara sosial menjadi tidak sensitive terhadap kebutuhan orang lain.

1. Penyebab stres kerja

menurut Lutfi, dkk (2022) indikator dan faktor stres kerja, sebagai berikut :

a) Stres lingkungan

- Karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami tubuh yang kurang sehat, sulit tidur, demam, lelah, letih, dan mudah capek.
- Karyawan sulit fokus dengan pekerjaannya sehingga mengganggu kinerja atau produktivitasnya.

b) Stres organisasi

- Karyawan memiliki tuntutan yang harus diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
- Tuntutan peran yang dialami karyawan akan menimbulkan stres kerja dan beban kerja yang berat.
- Tuntutan antar pribadi karyawan agar menjadi lebih baik lagi

2.2.2. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujud yang maksimal. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya. Seperti tugas-tugas di tempat kerja dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin akan semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020)

Sedangkan menurut Saleh & Utomo (2018), disiplin merupakan sebuah proses dimana seseorang dapat menumbuhkan rasa untuk meningkatkan dan mempertahankan tujuan yang hendak dicapai melalui sikap patuh dalam menjalankan aturan perusahaan atau organisasi.

1. Menurut (Diah & Khusnul, 2021), pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan atau organisasi.

Berikut adalah indikator-indikator disiplin kerja yaitu :

- a) Taat terhadap aturan waktu yang dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- b) Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian. dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
 - c) Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
 - d) Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.
2. Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :
- 1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
 - 2. Ketepatan jam pulang kerumah
 - 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
 - 4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan
 - 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
 - 6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

2.2.3. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang muncul ketika melalui proses psikologi. Motivasi mampu membuat seseorang untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan memaksimalkan target yang dicapai. (Saleh & Utomo, 2018)

Sedangkan menurut (Haryo & W, 2018), motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat dipengaruhi hasil kinerja secara positif maupun negative. Motivasi kerja juga berperan penting dalam produktivits karyawan. Motivasi kerja jug berperan penting dalam produktivitas karyawan. Motivasi kerja dapat berupa dalam bentuk verbal maupun non verbal. Motivasi kerja adalah kegiatan yang dapat menimbulkan rasa tanggung jawab atau dorongan seseorang untuk bekerja dan memberikan prestasi kerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan dimana setiap karyawan melakukan pekerjaannya.

2.2.4. Pengertian Produktivitas

Salah satu masalah utama tenaga kerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Padahal, untuk mempertahankan pertumbuhan ekspor non-migas, khususnya ekspor industri manufaktur pada waktu paska krisis

ekonomi. Rendahnya produktivitas sering dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Diasumsikan bahwa makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, makin tinggi pola tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya. Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara individu atau universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang di tingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa.

Menurut (Wibowo, 2018) produktivitas kerja adalah dimana produk barang atau jasa yang dihasilkan setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input maupun output dengan tindakan kerja yang efektif dan efisien.

Menurut (Maria, 2020), produktivitas karyawan selama pandemi Covid-19 ada yang berpendapat produktivitas kerja meningkat dan ada yang berpendapat sebaliknya. Produktivitas kerja meningkat antara lain yaitu *work from home* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan (penting) terhadap work life balance. Sedangkan menurut (Agus Purwanto, 2020), lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan tidak mengeluarkan uang transportasi atau biaya bensin, lebih memilih waktu luang dan tidak stress di perjalanan saat macet, terhindar dari gangguan stress, lebih dekat dengan keluarga, menghemat waktu perjalanan, terasa lebih sehat dan menjaga keseimbangan kerja, memiliki kreativitas tinggi, dapat memisahkan tugas rumah dan kantor, serta tekanan yang minim akan meningkatkan produktivitas kerja dalam pengembangan diri, mutu, semangat kerja, meningkatkan hasil dan efisiensi.

Produktivitas kerja karyawan yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab karyawan dalam disiplin kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan karyawan yang rendah karena adanya semangat dan dorongan untuk bekerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas karyawan yang di tunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah (Annisya, 2021).

1. Indikator Produktivitas kerja

Produktivitas kerja membutuhkan suatu indikator yang dapat mengukur seberapa tinggi produktivitas tersebut, adapun indikator tersebut yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2019) :

- 1) Kemampuan, memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas, Profesionalisme dalam bekerja serta ketrampilan sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan karena karyawan sangat bergantung terhadap hal

tersebut. Ini memberikan kekuatan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, dalam meningkatkan hasil yang dicapai karyawan harus selalu berusaha. Salah satu hal yang dapat dirasakan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan adalah hasil.
- 3) Semangat kerja, merupakan keinginan untuk lebih baik dari hari kemarin. Parameter Semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja serta perbandingan antara hasil yang dicapai sekarang dengan hasil sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri, dapat dilakukan dengan memperhatikan harapan serta tantangan apa yang akan dihadapi. Keinginan karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka dipengaruhi oleh harapan karyawan untuk menjadi lebih baik lagi.
- 5) Mutu karyawan, kualitas seseorang dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya.
- 6) Efisiensi, rasio antara hasil yang diraih dengan keseluruhan sumber daya yang dipakai. Aspek produktivitas yang memberikan pengaruh signifikan bagi karyawan diantaranya adalah masukan dan keluaran.

2.3. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh stress kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja relatif banyak dilakukan. Namun demikian dengan penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti variabel independen, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh stress kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan dapat disajikan di bawah ini.

(Ahmad & Atik, 2021) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan toko buku gramedia matraman Jakarta dengan jumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh 73,9% kinerja karyawan. Dipengaruhi oleh motivasi kerja dan

disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh variasi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian tersebut.

(Doni, dkk. 2021), melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Negeri sipil pada kantor kecamatan serpong. Metode pengumpul data dengan melakukan penyebaran kuisioner terhadap populasi dan sampel berjumlah 53 orang. Analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas), Analisis Regresi Linear sederhana dan berganda. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (20.188) lebih besar dibandingkan T-tabel (2.007) dan signifikansi (0.000) lebih kecil dari (0.05). Sedangkan Secara Simultan Disiplin dan Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai F-hitung (199.835) > F-tabel (3.18) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Adapun kontribusi disiplin dan lingkungan terhadap kinerja sebesar 88.9%.

(Reigion, dkk. 2019), melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia koperasi serba usaha anak mandiri ponorogo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, semua anggota populasi pada penelitian ini berjumlah 32 orang yang dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga semua sumber daya manusia yang ada bisa dijadikan responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan taraf signifikan 5% merupakan data yang digunakan pada penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa :

- (1) antara variabel tidak signifikan;
- (2) antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan signifikan;
- (3) antara variabel beban kerja dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan signifikan;
- (4) antara variabel pelatihan dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas sumber daya manusia sedangkan terhadap kompensasi dan beban kerja mempengaruhi dan tidak signifikan terhadap produktivitas sumber daya

manusia dan variabel paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja sumber daya manusia adalah motivasi kerja.

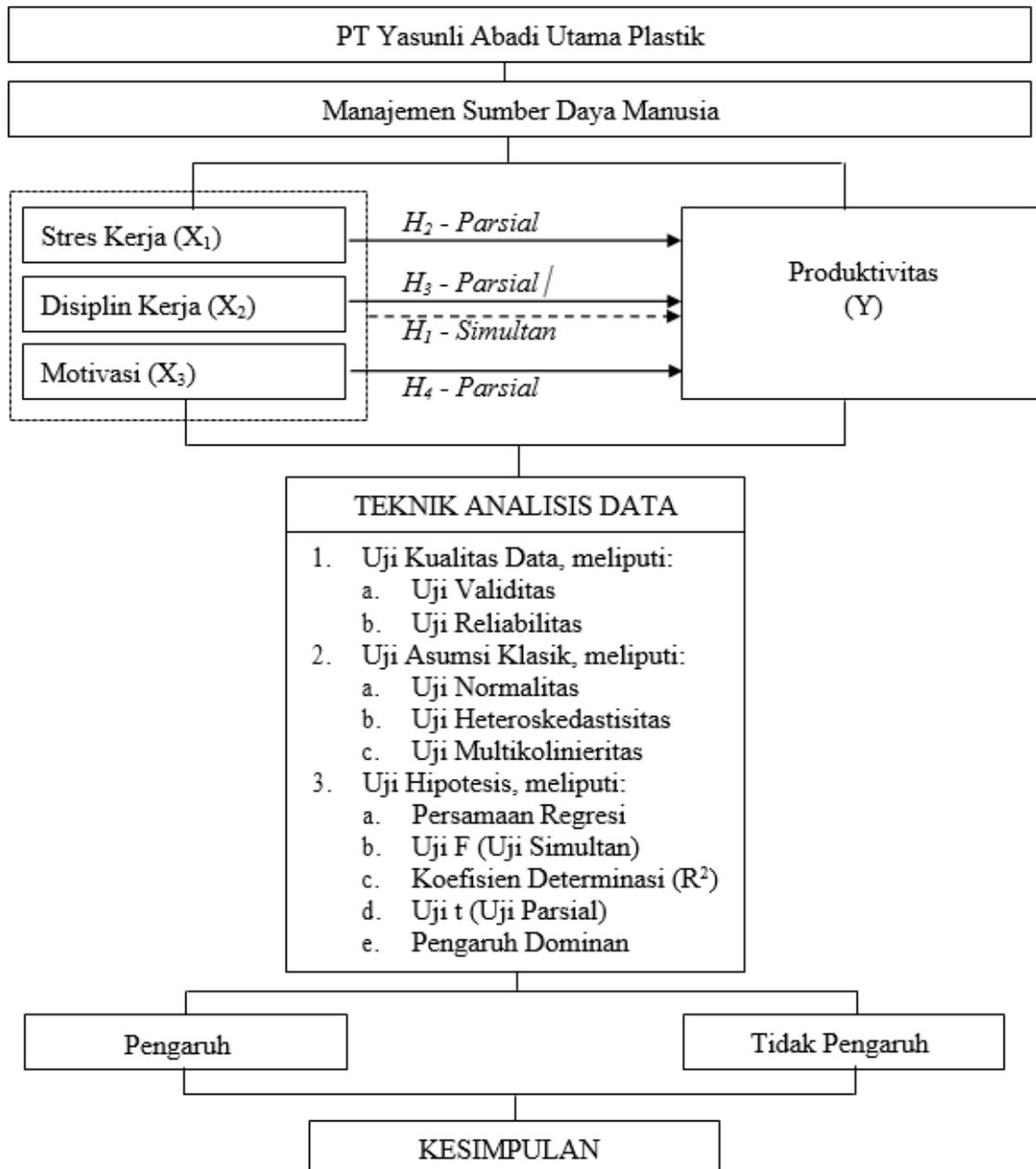
Table 2.3. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIBEL	ANALISIS	HASIL
Ahmad & Atik (2021)	Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan toko buku gamedia matraman Jakarta	Motivasi Disiplin Kinerja	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji regresi 73.9% dan 26.1% 2. uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. uji t, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Doni, dkk (2021)	Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil pada kantor kecamatan serpong	Disiplin Lingkungan Kinerja	Analisis regresi linear sederhana dan berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Regresi 88.9% 2. Uji F, secara simultan semua variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Uji T, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial, sedangkan secara simultan disiplin dan lingkungan

				berpengaruh terhadap kinerja
Reigion, Umi, Adi (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, Beban kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba usaha anak mandiri ponorogo	Kompetensi Motivasi kerja Beban kerja Pelatihan Produktivitas	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji regresi 74.1% 2. Uji F, semua berpengaruh positif terhadap motivasi kerja 3. uji t, variabel kompetensi, motivasi kerja, beban kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia

2.4. Kerangka konseptual

Penelitian ini didasari oleh penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel independen berupa stress kerja, disiplin kerja, dan motivasi sedangkan variabel dependen berupa produktivitas karyawan :



Gambar 2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis 2022

2.5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas maka di peroleh kesimpulan sementara peneliti sebagai berikut :

1. Ho : Stress kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
Ha : Stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
2. Ho : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivits karyawan
Ha : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas
3. Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
Ha : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
4. Ho : Stres kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas
Ha : Stres kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas.