

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian



Gambar 1. 1 Terminal Indihiang Tasikmalaya

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2021

Satuan Pelayanan Terminal Penumpang Tipe A Indihiang termasuk terminal induk terbesar di kawasan Tasikmalaya. Terminal ini terletak di Jalan Brigjen Wasita Kusumah, Kelurahan Sukamaju Kidul, Kecamatan Indihiang, Kota Tasikmalaya. Terminal ini merupakan pintu masuk dari arah barat (arah Bandung) ke Kota Tasikmalaya. Frekuensi jumlah bus angkutan umum yang keluar dan masuk terminal ini mencapai sekitar 450 – 700 unit dalam satu hari. Kompleks Terminal Indihiang memiliki luas 73.425 m² sehingga menjadikan terminal ini sebagai terminal bus terluas di Pulau Jawa. Terminal yang kini dikelola oleh Kementerian Perhubungan ini menyediakan pelayanan transportasi angkutan kota, angkutan gelebeg, mobil penumpang umum (MPU), angkutan antar kota dalam propinsi (AKDP), dan angkutan antar kota antar propinsi (AKAP). Terminal Indihiang diharapkan dapat mewakili citra Kota Tasikmalaya dengan bentuk

arsitektur yang berkualitas internasional, mengacu pada konsep modern dan multilevel dimana adanya perpindahan antara sirkulasi penumpang dengan kendaraan umum. (Data Internal Perusahaan, 2021)

1.1.1 Sejarah Terminal Tasikmalaya

Pada awalnya, terminal bus yang beroperasi di Tasikmalaya sekitar tahun 1980 biasa disebut Terminal Gunung Pereng berlokasi di Jalan Veteran. Kemudian sekitar tahun 1986 beralih menjadi Terminal Cilembang yang lokasinya berada di Jalan Cilembang. Hingga pada akhirnya sekitar tahun 2006 hingga saat ini berubah menjadi Terminal Indihiang yang berlokasi di Jalan Brigjen Wasita Kusumah.

Nama terminal ini diambil dari nama sebuah kuil Hindu yang sudah dikenal sejak abad ke tujuh Masehi di Situs Lingga Yoni, yaitu Pura Wisnu Indi Hyang, artinya Sanghyang Tunggal atau Dewa Betara Tunggal. Letak situs ini tepat di selatan kompleks Terminal Indihiang. (Data Internal Perusahaan, 2021)

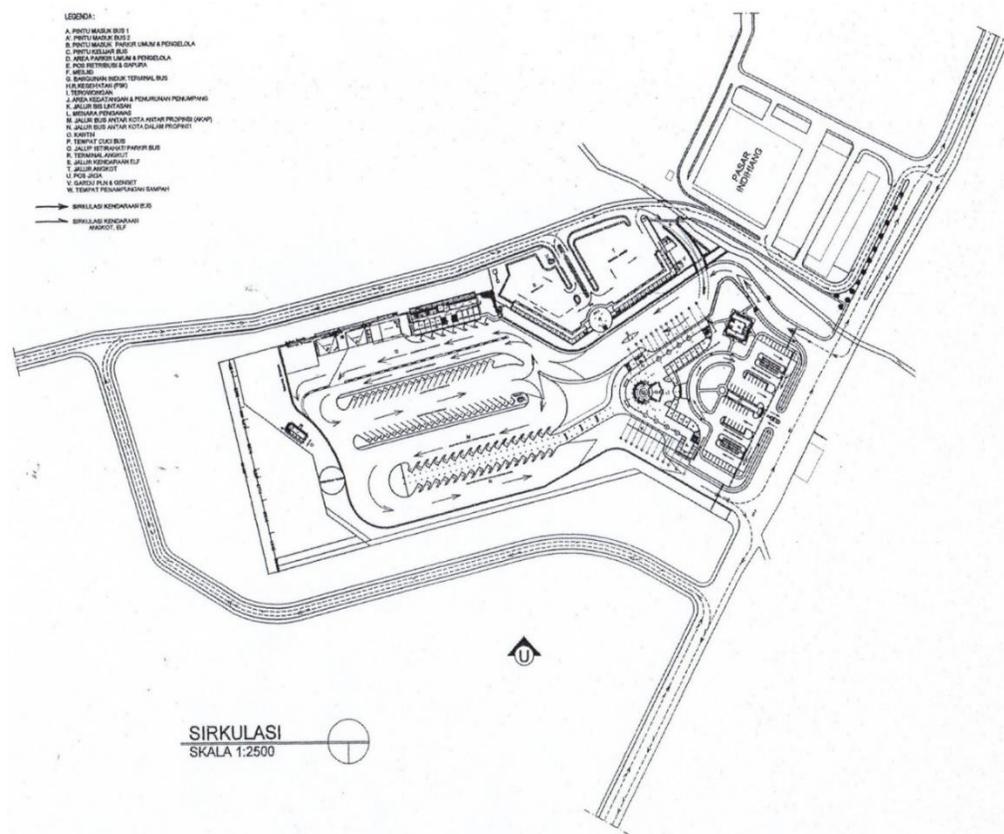
1.1.2 Dasar Hukum

1. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
2. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah
3. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2014 Tentang Angkutan Jalan
4. Peraturan Presiden Nomor 40 Tahun 2014 Tentang Kementerian Perhubungan
5. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 189 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan
6. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 154 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelola Transportasi Darat
7. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Standar Keselamatan Lalu Lintas dan Angkutan jalan
8. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 132 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Terminal Penumpang Angkutan jalan

9. Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Darat Nomor SK.5923/AJ.005/DRJD/2016 Tentang Standar Operasional Prosedur Pengoperasian Terminal Penumpang Tipe A

1.2 Luas Komplek Terminal

Berikut merupakan gambar luas komplek Terminal Indihiang Tasikmalaya yang mempunyai luas 7,8 hektar :

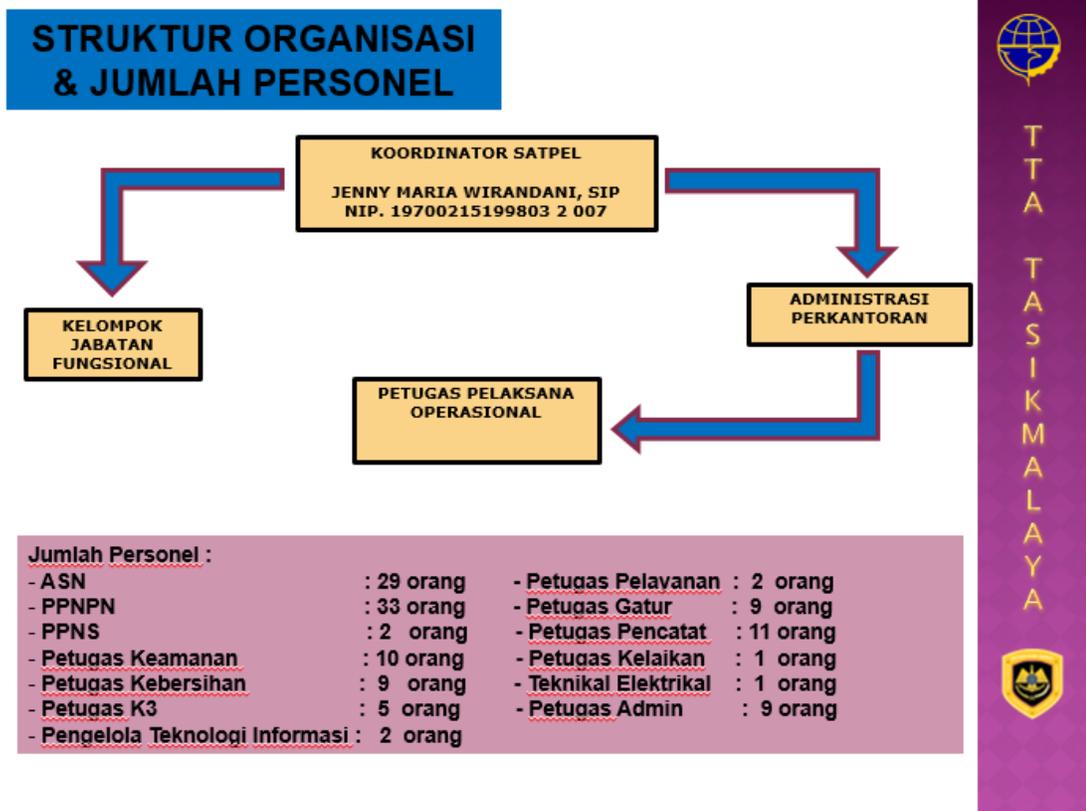


Gambar 1. 2 Luas Terminal Indihiang

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2021

1.3 Struktur Organisasi

Berikut merupakan struktur organisasi dan jumlah pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya :



Gambar 1. 3 Struktur Organisasi dan Jumlah Pegawai

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2021

1.4 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk keberlangsungan organisasi. Begitu pula dengan pegawai sebagai sumber daya manusia yang memegang peranan bagi perusahaan, dimana diharapkan setiap pegawai memiliki prestasi yang baik. Oleh karena itu perlu adanya pengelolaan pegawai dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia yang berkesinambungan dengan strategi-strategi yang ada demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, organisasi akan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu apakah pegawai dapat mengatasi kesulitan baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karenanya, untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu adanya pengawasan khususnya pengawasan terhadap kinerja karyawan karena dari sana akan diketahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sinambela, 2016:480). Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawannya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas *output* maupun *outcome* setiap karyawan (Raihanah Daulay, E fry Kurnia, dan Irvan Maulana., 2019).

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menghasilkan kinerja, di antaranya komitmen organisasi, tanggung jawab kerja, dan disiplin (Daulay et al., 2019). Hasil penelitian yang dilakukan Devita & Musadad (2017) bahwa yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada tiga, faktor pertama adalah faktor individu yang merupakan faktor kemampuan dan keterampilan serta motivasi, faktor kedua adalah faktor dukungan organisasi, dan yang ketiga adalah faktor dukungan manajemen. Sejalan dengan hasil penelitian (Akbar, Surya. 2018) bahwa kemampuan karyawan, motivasi yang diperoleh karyawan, kondisi dan lingkungan kerja serta sistem kompensasi dapat mempengaruhi munculnya kualitas kerja atau kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam sebuah organisasi. Keterampilan, lingkungan kerja dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui faktor keterampilan yang memadai, lingkungan kerja nyaman serta kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan (Zulkifli Murfat, 2018). Selain itu, pada penelitian yang dilakukan Setyawan (2018) ditemukan faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sistem

penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan.

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan Santi Suciningtyas & Tri Handayani. (2020) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Lidya Sari M. Nasution, Tuti Kirana, dan Cut Fitri Rostina (2020) dan Herry Ginting Suka, Tanta Bina Barus, Nadela Veronika Ginting, dan Try Cyntia Gultom (2019) bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan salah satu faktor atau variabel yang berperan penting dalam meningkatnya dan menurunnya kinerja karyawan didalam perusahaan (Dhita Adriani Rangkuti, Alfredo, Cindy Lauren, Niwitra Dewi, Felix Prasetyo, dan Cornelius Simbolon., 2020). Selain stres kerja, disiplin kerja juga mempunyai peran dalam menurunnya kinerja karyawan (Andre Fitriano, Ricky Chandra, Andy Gunawan, Jovita, Risliana, dan Yenny Indah Sari., 2020). Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan Novita Wahyu Setyawati, Nur Ade Aryani, dan Endah Prawesti Ningrum (2018), Melkyory Andronicus, Ines Sanaya, dan Jefri Petrus Simanjuntak (2020), dan Kesita Nola Limbong, Mhd. Rozzi Syahputra, dan Cukrado Mandiri Sembiring (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, penulis menjadikan pegawai Terminal Indihiang Kota Tasikmalaya sebagai objek penelitian. Terminal Indihiang Kota Tasikmalaya merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan angkutan orang dengan kendaraan bermotor umum. Sebagai instansi pelayanan publik maka, kualitas pelayanan menjadi yang utama. Kualitas pelayanan ini sangat terkait, dengan kinerja pegawainya. Sehingga untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, maka perlu adanya peningkatan kinerja pegawai dimana salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu melalui pengelolaan stres kerja yang positif dan

membangun serta penerapan disiplin kerja sesuai dengan yang kebutuhan perusahaan.

Stres kerja digambarkan sebagai kondisi interaksi manusia dengan pekerjaannya berupa ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi karyawan (Asih et al., 2018:4). Menurut Sinambela (2016:480) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Hasil dari penelitian yang dilakukan Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo, dan Ika Ruhana. (2016) menunjukkan bagaimana kondisi stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana terdapat hubungan yang searah antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja. Hasibuan (2016:204) berpendapat kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan perilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri.

Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi (Pangarso & Intan Susanti, 2016). Setiap perusahaan atau organisasi pasti selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal, untuk mencapai tujuan utama tersebut dibutuhkan aturan kerja (disiplin) (Wahyudi, 2019). Adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula (Pangarso & Intan Susanti, 2016). Pada beberapa penelitian lainnya telah terbukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di antaranya penelitian

yang dilakukan Veta Lidya Delimah Pasaribu & Bambang Purnomo Yanuarso (2021) dan Nata Liyas & Primadi (2017).

Berikut merupakan kriteria penilaian prestasi kerja yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai di Terminal Indihiang Tasikmalaya:

Tabel 1. 1 Penilaian Prestasi Kerja

Rentang Nilai	Kriteria Nilai	Keterangan
91- ke atas	Sangat baik	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain
76 – 90	Baik	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain
61 – 75	Cukup	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain
51 – 60	Kurang	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lainlain.
50 ke bawah	Buruk	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain

Sumber: PP Nomor 46 Tahun 2011

Berdasarkan kriteria di atas, berikut merupakan rekapitulasi data kinerja individu pegawai di Terminal Indihiang Tasikmalaya tahun 2019-2020:

Tabel 1. 2 Kinerja Pegawai Tahun 2019 – 2020

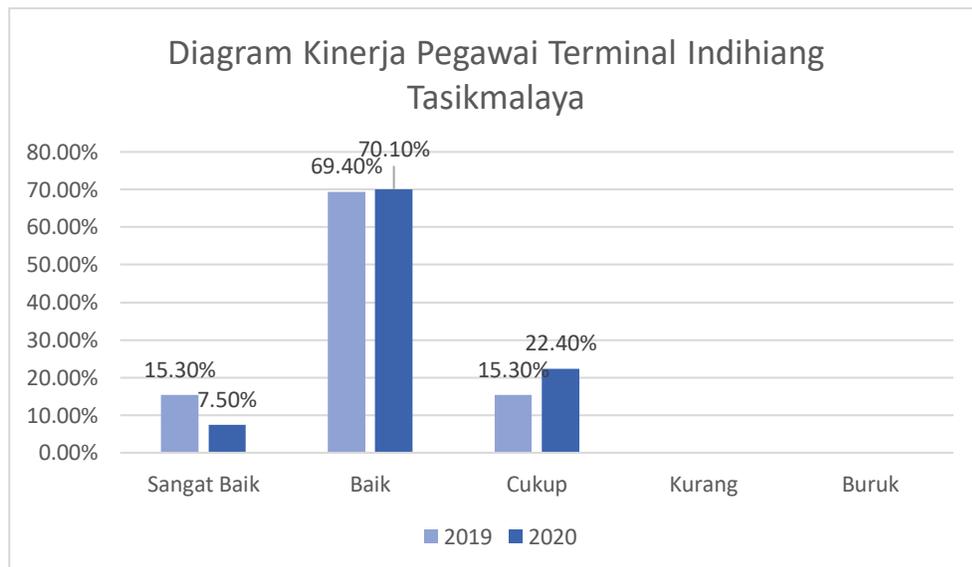
Tahun	Jumlah Pegawai	Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai				
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Buruk
2019	72	15,3%	69,4%	15,3%	0%	0%
2020	67	7,5%	70,1%	22,4%	0%	0%

Sumber: Data Internal Perusahaan yang Diolah Kembali, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai berkurang sebanyak 5 orang, namun tidak berpengaruh apabila dilihat dari kinerjanya karena banyaknya kinerja yang meningkat ataupun menurun berasal dari individu yang sama pada dua tahun tersebut. Dalam tabel di atas terlihat bahwa

tidak terdapat pegawai yang mendapat kriteria nilai Kurang ataupun Buruk pada tahun 2019 - 2020. Pada dua tahun tersebut kriteria nilai Baik memiliki jumlah pegawai paling banyak. Kriteria nilai Sangat Baik mengalami penurunan persentase dari tahun 2019 ke tahun 2020 sebanyak 15,3% menjadi 7,5%. Sedangkan untuk kriteria nilai Cukup mengalami kenaikan dari 15,3% di tahun 2019 menjadi 22,4% di tahun 2020.

Dari data persentase pada tabel diatas, penulis mengonversi hasil NKI pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya Tahun 2019 dan 2020 dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 1. 4 Diagram NKI Pegawai Tahun 2019-2020

Sumber: Data Internal Perusahaan yang Diolah Kembali, 2021

Berdasarkan peraturan Dirjenhubdat SK.6251/AJ.104/DRJD/2017 tentang Pedoman Teknis Kriteria Penetapan Kelas Terminal Penumpang Tipe A disebutkan bahwa menurut Pasal 5 ayat 1 huruf b standar minimum jumlah kebutuhan personel sebanyak 124 (seratus dua puluh empat) personel untuk Terminal Penumpang Tipe A Kelas II. Sementara personel Terminal Penumpang Tipe A Kelas II Indihiang sebanyak 62 personel, artinya masih dibutuhkan penambahan minimal sebanyak 62 personel yang terdiri dari:

Tabel 1. 3 Pedoman Teknis Kriteria Penetapan Kelas Terminal Penumpang Tipe A

No	Jabatan Pegawai	Standar Minimum	Kenyataan Saat Ini	Keterangan	Jumlah Pegawai Kurang
1	Koordinator Satpel Terminal	1 orang	1 orang	Memenuhi	-
2	Pengatur Lalu Lintas	16 orang	9 orang	Tidak Memenuhi	7 orang
3	Administrasi Perkantoran	4 orang	9 orang	Memenuhi	-
4	PPNS	4 orang	2 orang	Tidak Memenuhi	2 orang
5	Penguji Kendaraan Bermotor/Petugas Pemeriksa	16 orang	1 orang	Tidak Memenuhi	15 orang
6	Petugas Pelayanan	8 orang	2 orang	Tidak Memenuhi	6 orang
7	Petugas Teknologi Informasi	4 orang	2 orang	Tidak Memenuhi	2 orang
8	Petugas Pencatat Kendaraan	8 orang	11 orang	Memenuhi	-
9	Petugas K3	-	5 orang	Memenuhi	-
10	Petugas Keamanan	12 orang	10 orang	Tidak Memenuhi	2 orang
11	Petugas Kebersihan	40 orang	9 orang	Tidak Memenuhi	31 orang
12	Petugas Elektrikal	4 orang	1 orang	Tidak Memenuhi	3 orang
13	Petugas Mekanikal	4 orang	-	Tidak Memenuhi	4 orang
14	Petugas Kesehatan	4 orang	-	Tidak Memenuhi	4 orang
Jumlah		125 orang	62 orang		76 orang

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2021

Melalui hasil wawancara dengan Koordinator Satpel Terminal Indihiang Tasikmalaya pada 22 Maret 2021 dan 18 April 2022, penulis mengetahui bahwa di beberapa bidang pekerjaan masih membutuhkan penambahan pegawai contohnya petugas kebersihan yang hanya berjumlah 9 orang sedangkan luas terminal mencapai 7,8 hektar yang seharusnya ditambah 30 petugas. Kurangnya jumlah pegawai yang ada di Terminal Indihiang Tasikmalaya tersebut menjadikan tanggung jawab dan beban kerja yang diterima menjadi lebih tinggi dan membuat pekerjaan menumpuk. Kemudian waktu kerja dalam satu hari yakni 8 jam atau 40 jam dalam seminggu untuk lima hari kerja. Diketahui permasalahan yang terjadi adalah pegawai merasakan tingginya beban kerja yang diberikan dalam 8 jam kerja

saja dalam sehari tidak cukup untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan. Berikut merupakan fenomena yang sering terjadi dan menjadi penyebab stres kerja pada pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya:

1. Beban kerja tinggi

Pekerjaan yang pegawai terima sangat banyak sehingga menyebabkan pekerjaan menumpuk (*work load*). Bidang pekerjaan yang memiliki beban kerja paling tinggi dan butuh waktu lebih lama untuk menyelesaikannya adalah petugas di lapangan tepatnya petugas kebersihan dan petugas keamanan.

2. *Overtime* (lembur)

Banyaknya pekerjaan yang diterima pegawai membuatnya menjadi menumpuk. Adanya tuntutan kerja yang tinggi dalam upaya mencapai sasaran sesuai tujuan mengakibatkan pegawai harus lembur bahkan masuk kerja lebih awal dari jam kerja untuk menyelesaikan tugasnya sesuai *deadline* yang diberikan.

3. Merasa kelelahan dan kejenuhan

Beban kerja yang tinggi sehingga pegawai harus bekerja lembur dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal itu menyebabkan pegawai merasa lelah dan jenuh setelah bekerja.

Menurut Wahjono dalam Calvina Dwi Kolim, Hendra Nazmi, Edria Jesslyn Tania, dan Cynthia Chandra (2020), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres yaitu:

- 1) Gejala fisiologis, yang terkait dengan aspek kesehatan dan medis.
- 2) Gejala psikologis, ketidakpuasan, ketegangan, kelelahan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda- nunda.
- 3) Gejala perilaku, dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan.

Dari pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa indikator stres yang muncul pada pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya yaitu gejala psikologis dimana pegawai merasakan kelelahan dan kejenuhan akibat beban pekerjaan yang tinggi.

Tabel 1. 4 Data Kehadiran Pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya Tahun 2020

No	Bulan	Persentase Kehadiran
1	Januari	100%
2	Februari	98,9%
3	Maret	96, 9%
4	April	96, 9%
5	Mei	97%
6	Juni	98,4%
7	Juli	97,1%
8	Agustus	96,7%
9	September	98,6%
10	Oktober	96,4%
11	November	96,8%
12	Desember	96, 9%

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai selama periode Januari sampai dengan Desember 2020 mengalami fluktuatif. Yang memiliki arti bahwa tingkat kehadiran pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya tidak stabil. Hal ini disebabkan oleh salah satunya karena adanya akibat adanya pandemi Covid-19 di Indonesia sehingga banyak pegawai yang terpapar virus Covid-19, kemudian diberlakukannya sistem kerja *work form home* yang sangat mempengaruhi absensi pegawai di kantor.

Selain itu, penulis juga melakukan wawancara terhadap Koordinator Satpel Terminal Indihiang Tasikmalaya dan Penanggung Jawab Kepegawaian pada 22 Maret 2021 dan 18 April 2022. Dari hasil wawancara yang diperoleh, terdapat beberapa permasalahan terkait disiplin kerja, ditemukan bahwa stres yang dirasakan pegawai berdampak pada disiplin kerja dimana sekitar 70% pegawai sudah disiplin dan 30% pegawai belum disiplin. Diketahui bahwa masih banyaknya pegawai yang terlambat hadir di tempat kerja, dan tak jarang terdapat pegawai yang menggunakan waktu istirahat lebih dari waktu yang telah ditentukan. Kemudian terdapat pegawai yang meninggalkan jam kerja tanpa informasi yang jelas. Serta diberlakukannya kebijakan larangan penggunaan *fingerprint* untuk absensi harian

pegawai akibat adanya pandemi Covid-19, sehingga absensi dilakukan secara manual dimana terdapat banyak pegawai yang tidak disiplin dalam mengisi absen sehingga tidak diketahui jam kehadiran dan jam pulang pegawai, hal ini menjadikan kedisiplinan pegawai tidak terkontrol. Hal ini berdampak pada kinerja dan keberhasilan instansi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut (Sinambela, 2016:332).

Berdasarkan fenomena yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya”**.

1.5 Rumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk keberlangsungan organisasi. Begitu pula dengan pegawai sebagai sumber daya manusia yang memegang peranan bagi perusahaan, dimana diharapkan setiap pegawai memiliki prestasi yang baik. Oleh karena itu perlu adanya pengelolaan pegawai dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia yang berkesinambungan dengan strategi-strategi yang ada demi tercapainya tujuan organisasi. Stres kerja dan disiplin kerja pun perlu dikelola dan diperhatikan dengan baik karena dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai.

Berdasarkan data yang didapatkan penulis, memperlihatkan bahwa kinerja pegawai dengan kategori sangat baik mengalami penurunan pada tahun 2019 – 2020. Kemudian dari hasil wawancara dengan Koordinator Satpel Terminal Indihiang Tasikmalaya, diketahui bahwa indikator stres yang muncul pada pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya yaitu gejala psikologis dimana pegawai merasakan kelelahan dan kejenuhan akibat beban pekerjaan yang tinggi. Penulis juga melakukan wawancara terhadap Koordinator Satpel Terminal Indihiang

Tasikmalaya dan Penanggung Jawab Kepegawaian. Dari hasil wawancara yang diperoleh, terdapat beberapa permasalahan terkait disiplin kerja, Diketahui bahwa masih banyaknya pegawai yang terlambat hadir di tempat kerja, dan tak jarang terdapat pegawai yang menggunakan waktu istirahat lebih dari waktu yang telah ditentukan. Serta kedisiplinan pegawai yang tidak terkontrol yang merupakan dampak dari larangan penggunaan *fingerprint* untuk absensi harian pegawai akibat adanya pandemi Covid-19. Selain itu, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kinerja, disiplin kerja dan kinerja, maka peneliti akan meneliti bagaimana pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya. Dari rumusan masalah yang telah dijelaskan oleh penulis, berikut pertanyaan penelitian pada penelitian ini:

1. Bagaimana stres kerja pada pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya?
2. Bagaimana disiplin kerja pada pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya?
3. Bagaimana kinerja pada pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya?
4. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya?
6. Apakah stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui bagaimana stres kerja pada pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya.
2. Mengetahui bagaimana disiplin kerja pada pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya.

3. Mengetahui bagaimana kinerja pada pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya.
4. Mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya.
5. Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Terminal Indihiang Tasikmalaya.
6. Mengetahui apakah stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Terminal Indihiang Tasikmalaya.

1.7 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Kegunaan ilmiah

Kegunaan bagi akademik adalah sebagai perwujudan tri darma Universitas Telkom, khususnya jurusan Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan peningkatan kepuasan melalui variabel-variabel yang mempengaruhi terutama pada stres kerja, kompetensi dan disiplin kerja pegawai.. Bagi penulis, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman, sehingga dapat mengoptimasikan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala, dan peristiwa yang terjadi untuk ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah. Juga diharapkan dapat berguna untuk instansi/organisasi khususnya Terminal Indhiang Tasikmalaya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Dalam penulisan penelitian ini, penulis membaginya dalam beberapa bab, dan masing-masing bab dibagi menjadi sub bab dengan uraian sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Realibilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.