

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Masalah sumber daya manusia pada era globalisasi menjadi sorotan utama karena SDM merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan sangatlah dibutuhkan.

Menurut Satedjo dan Kempa (2017), peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Samadhinata (2018) “Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsure manusia”. Menurut Kristianti, dkk. (2021) “Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya”. Berdasarkan Uraian ketiga diatas dapat disimpulkan bahwa SDM adalah salah satu dari beberapa unsure yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Hadiansyah, 2015).

Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan dapat dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang

mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi (Benjamin, dkk. 2017:1). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, (Hasibuan, 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian, (Sedarmayanti, 2018).

Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja (*job performance*) adalah seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2019), kinerja adalah proses mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), mendefinisikan 4 indikator dari kinerja karyawan yaitu (1) kualitas, (2) Kuantitas, (3) pelaksanaan Tugas, (4) Tanggung Jawab. Dari Uraian ketiga diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, (Rivai dalam sandy, 2018:12).

Menurut Priyono (2016), “Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat”. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan, (Rivai dan Segala, 2017:825). Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis, (Sutrisno, 2016:89).

Dari Uraian diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Satedjo dan Kempa (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan/negatif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja dalam hal ini berbicara tentang mengenai jam kerja karyawan, dimana masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan. Menurut Kempa dan satedjo (2017), disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Menurut Ekhsan (2019), disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,7%. Menurut Kristianti, dkk. (2021), disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan memberikan alasan yang jelas jika tidak hadir saat jam kerja, karyawan selalu mematuhi

sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan, dan karyawan memakai seragam sesuai operasional perusahaan. Menurut Sudarso (2019), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja karyawan di institusi mengkaji kembali aturan-aturan yang sudah ditetapkan mengenai disiplin kerja dan kaitannya dengan kinerja (Sumadhinata, 2018).

Stres kerja adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting, menurut (Robbins dalam Noor, 2016:11). Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang, menurut (Aldi dan Susanti 2017). Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, (Dewi, dkk. 2018).

Dari uraian diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Permana, dkk. (2021), bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila stress kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai semakin menurun. Menurut Yusnani dan Sary (2019), bahwa stress kerja berpengaruh signifikan, positif terhadap kinerja karyawan, artinya stress kerja membantu perusahaan atau instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bekerja maksimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut Gadzali, dkk (2020), bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jumlah kerja telah memenuhi tuntutan perusahaan serta melaksanakan waktu dengan tidak menunda-nunda.

Menurut Wahyuni (2016), bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai, artinya jika karyawan meningkat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruhnya karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Menurut Bimantoro dan Noor (2016), bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya kemajuan semakin pesat yang diraih manusia dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan kesenangan hidup seperti yang selalu didambakan oleh manusia.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigm kerja yang integral, menurut (Sinamo dalam Unsoed, 2019). Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada suatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal, menurut (Mathis & Jackson, 2019). Etos kerja adalah menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal, menurut (Octarina, 2017).

Dari Uraian diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Aqsariyanti, dkk. (2019), bahwa etos kerja berpengaruh negatif, karena variabel etos kerja belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Menurut Niazi (2019), bahwa etos kerja berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sagay, dkk. (2018), bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan

yang memiliki etos kerja yang baik akan memiliki kinerja yang baik. Menurut Haqdiansyah dan Yanwar (2015), bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Menurut Maharani dan Efendi (2019), bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik etos kerja dalam perusahaan, maka semakin baik pula kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2017). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Ada beberapa pendapat yang member arti tentang disiplin kerja, Menurut Hasibuan, (2017), adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan- aturan yang sudah di tetapkan. Adapun indikator disiplin kerja, Menurut Singodimejo (Sutrisno, 2016:94), taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Dari Uraian Fenomena tersebut diatas searah dengan hasil penelitian Ekhsan (2019), Sumadhinata (2018), Lily, dkk. (2021), Dwikristianto, dkk. (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sudarso (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Disiplin kerja, stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan menurut Gibson, dkk. (2016) stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian

diperantai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan pemerintaan psikologis, dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Adapun indikator stres kerja faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan ditempat kerja, pengembangan karir, struktur dan iklim organisasi dari uraian fenomena diatas searah dengan hasil penelitian Gadzali, dkk. (2020), Permana, dkk. (2021), Bimantoro dan Noor (2016), Wahyuni, dkk. (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan. Tetapi berbeda penelitian yang dilakukan Yusnani dan Sary (2019), bahwa stress kerja berpengaruh negatif / tidak signifikan terhadap kinerja karyawan selain disiplin kerja, stres kerja, etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Black (dalam Manuati, 2017:2), etos kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya. Adapun indikator etos kerja disiplin, kejujuran, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, komunikasi. Dari Uraian diatas searah dengan hasil penelitian Sagay, dkk. (2018), Niazi (2019), Aqsariyanti, dkk. (2019), Maharani, dkk. (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian Hardiansyah, dkk. (2016), bahwa etos kerja berpengaruh negatif / tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Garuda Sertifikasi Indonesia adalah perusahaan nasional yang bergerak di bidang jasa sertifikasi Sistem Manajemen Mutu (ISO 9001:2015), Sistem Manajemen Lingkungan (ISO 14001:2015), Sistem Manajemen Kesehatan dan

Keselamatan Kerja (OHSAS 18001:2007). Visinya adalah Menjadi Lembaga Sertifikasi No. 1 di Bali Nusra dan Indonesia dalam menyediakan layanan sertifikasi Sistem Manajemen dari tingkat atas hingga tingkat bawah untuk semua jenis bidang industri. Sementara itu Misi dari PT Garuda Sertifikasi Indonesia adalah berkomitmen untuk semakin meningkatkan pelayanan yang berkualitas kepada semua dan menjalin kerjasama dengan berbagai bidang industri asosiasi dan lembaga pemerintahan maupun bidang pendidikan di PT Garuda Sertifikasi Indonesia dapat terus meningkat. Fenomena yang terjadi terkait dengan penilaian kinerja yaitu rendahnya kehadiran karyawan dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Karyawan PT. Garuda Sertifikasi Indonesia**  
**Tahun 2021**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Karyawan yang Absen (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Prosentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3)x(4)	(6)	(7) = (5)-(6)	(8)=(6):(5)x100%
1	Januari	60	25	1.500	44	1.458	2,93
2	Februari	60	24	600	23	577	3,83
3	Maret	60	26	1.560	37	1.528	2,37
4	April	60	22	1.320	34	1.286	2,57
5	Mei	60	24	1.440	37	1.403	2,56
6	Juni	60	25	1.500	35	1.465	2,33
7	Juli	60	27	1.620	36	1.589	2,22
8	Agustus	60	24	1.440	38	1.402	2,63
9	September	60	26	1.560	36	1.524	2,30
10	Oktober	60	27	1.620	38	1.587	2,34
11	November	60	23	1.380	39	1.341	2,82
12	Desember	60	22	1.320	39	1.291	2,95
<b>Jumlah</b>			<b>295</b>	<b>16.860</b>	<b>436</b>	<b>16.451</b>	<b>31,85</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>2,65%</b>

Sumber: Garuda Sertifikasi Indonesia

Dari Tabel 1.1 menunjukkan adanya fenomena yang terjadi di PT. Garuda Sertifikasi Indonesia yaitu masalah disiplin kerja yang belum optimal. Dapat dilihat dari data absensi setiap pagi sesudah jam kerja dimulai, tidak langsung bekerja, sehingga banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, tingkat ketidakhadiran karyawan, kurang cepat dalam menangani permintaan klien, serta target yang ditetapkan oleh Perusahaan masih belum bisa tercapai dengan baik, jadi dapat mempengaruhi rendahnya disiplin kerja.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan PT. Garuda Sertifikasi Indonesia, bahwa meningkatnya stress dapat dilihat dari beban karyawan yang diberikan terlalu besar, pimpinan yang terlalu otoriter dan persaingan kerja yang tidak sehat antar karyawan .

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan PT. Garuda Sertifikasi Indonesia masalah menurunnya etos kerja yang ada di perusahaan tersebut yaitu dimana kurangnya sikap saling sapa menyapa dan saling acuh tak acuh kepada karyawan yang lainnya, sehingga menyebabkan kerenggangan terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari hasil survei PT. Garuda Sertifikasi Indonesia , Disiplin Kerja, stress kerja dan etos kerja pada kinerja kerja karyawan yang belum maksimal, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Disiplin kerja, Stress Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?”

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan permasalahan adalah:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Sertifikasi Indonesia ?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Sertifikasi Indonesia ?
- 3) Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Sertifikasi Indonesia ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Sertifikasi Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Sertifikasi Indonesia.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Sertifikasi Indonesia.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1) **Manfaat teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Pegaruh Disiplin kerja, Stress Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT.Garuda Sertifikasi Indonesia .

2) **Manfaat praktis**

a) Manfaat yang didapat di PT. Garuda Indonesia adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui Disiplin kerja, stress kerja, dan etos kerja sebagai faktor pendukung perusahaan PT. Garuda Sertifikasi Indonesia.

b) Bagi Fakultas/Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta refrensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teory

##### 2.1.1 *Pengertian Goal-Setting Theory*

Teory penetapan (*goal setting theory*) dikembangkan oleh locke pada tahun 1968 .Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menentang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan.

Menurut Efri, dkk. (2017), *goal setting theory* pencapaian sasaran sangat spesifik jika dilihat dari tingkat kesulitan didalam pencapaian sasaran serta umpan baliknya karena didalam pencapaian mempunyai standar performa yang tinggi. Teori penentuan tujuan menginsyaratkan bahwa seseorang individu berkomitmen pada tujuan tersebut yang berarti seseorang individu memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan tujuan tersebut. Berdasarkan prilaku, ini berarti bahwa seseorang individu yakin ia bisa mencapai tujuan tersebut dan ingin mencapainya. Menurut (Yusuf, 2018) .Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau

rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

#### **1) Pengertian kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Sedarmayanti, 2017), kinerja adalah sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengantujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut (Jackson, 2016:61), kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Thomas dan Scott (dalam Hasibuan, 2016:28), kinerja adalah penilaian dari kinerja jabatan seseorang karyawan, dimana merupakan salah satu tanggung jawab paling penting yang ada pada seseorang manajer. Dapat disimpulkan menurut ( Heriyanto, *et al.*, 2016) menyatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **2) Kriteria-kriteria kinerja karyawan**

Kriteria kinerja adalah dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi

itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi (Ulum, 2021).

Menurut Afandi (2018:85) menyebutkan tiga jenis kriteria kinerja yaitu:

- a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri kepada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

### **3) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Afandi (2018:86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasanperasn seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- g. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

#### 4) Indikator- Indikator kinerja karyawan

Indikator-Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:56) adalah sebagai berikut:

##### a. Kuantitas

Banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari.

##### b. Kualitas

Ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi.

##### c. Kerjasama

Dinilai dari kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

##### d. Tanggung Jawab

Dinilai dari seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **1) Pengertian disiplin kerja**

Menurut Priyono (2016) “Disiplin kerja adalah disiplin diri, banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa dibalik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercemin dalam diri untuk disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat”. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan, menurut (Rivai dan Segala, 2017:825). Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis, menurut (Sutrisno, 2016:89). Dapat disimpulkan menurut (Hasibuan, 2017), disiplin kerja adalah semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja yang akan di capai.

#### **2) Aspek –aspek utama dalam disiplin kerja**

Lateiner dan Levine ( 2017 ) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki empat aspek utama yaitu :

##### **a) Ketepatan Waktu**

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikit pun, tidak kurang dan tidak lebih persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang, dan yang akan datang berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik

kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditemukan tiba. Contohnya seperti datang tepat waktu ke kantor dan pulang sesuai waktunya.

b) Ketaatan Pada Peraturan.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Contohnya tidak melanggar dengan berpakaian sesuai dengan aturan yang ada diperusahaan.

c) Kemampuan Memelihara Peralatan Kantor.

Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Penggunaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko atau kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari karyawan. Contohnya jika diberi kendaraan dinas, hendaknya dirawat sebaik-baiknya mungkin agar kondisinya tetap bagus.

d) Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu Dan Mempunyai Semangat Kerja Yang Baik.

Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memuaskan dengan bersemangat. Berkomunikasi dan bersungguh-sungguh ketika bekerja dan tidak menunda pekerjaan agar selesai sesuai dengan target. Contohnya jika ada tugas yang diberikan kepada karyawan, karyawan tersebut akan mengerjakannya dengan sebaik-baiknya mungkin sesuai dengan tugas dan waktu yang diberikan.

### 3) Faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Steers (2016) mengemukakan ada sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, yaitu:

- a) Perbedaan pekerjaan, artinya adanya perbedaan pekerjaan seseorang dapat memperkirakan minat terhadap tingkat pekerjaan yang ingin dicapainya, aktivitas yang dilakukan, penggunaan waktu senggangnya, dan lain-lain
- b) Perbedaan sosial ekonomi, artinya seseorang mempunyai sosial ekonomi akan lebih mudah mencapai apa yang diinginkannya daripada yang mempunyai sosial ekonomi rendah.
- c) Perbedaan hobi atau kegemaran, artinya bagaimana menggunakan waktu senggangnya.
- d) Perbedaan jenis kelamin, artinya minat wanita akan berbeda dengan minat pria
- e) Perbedaan usia, artinya usia anak-anak, remaja, dewasa dan orang tua akan berbeda minatnya terhadap suatu barang, aktivitas, dan benda.

### 4) Indikator-indikator disiplin kerja

Menurut Singodimejo (Sutrisno, 2016:94). Disiplin kerja dibagi menjadi empat (4) indikator diantaranya adalah :

- a) Taat terhadap aturan waktu  
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
- c) Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

d) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain

#### **2.1.4 Stres Kerja**

##### **1) Pengertian stres kerja**

Stres Kerja adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting, menurut (Robbins dalam Noor, 2016:11). Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang, menurut (Aldi dan Susanti, 2017). Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, (Dewi, dkk. 2018). Dapat disimpulkan Menurut Beer & Neman (dalam Wijono, 2018:135), stress kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara individu dengan pekerjaan.

##### **2) Aspek-aspek stres kerja**

Menurut selye (dalam Harjana 2017:12) aspek stress kerja digolongkan menjadi beberapa kelompok :

a) Gejala Fisik: sakit kepala, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit pinggang, radang usus besar, tekanan darah tinggi, berubah selera makan dan bertambah banyak melakukan kekeliruan atau kesalahan dalam bekerja dan hidup.

- b) Gejala Emosional : gelisah, cemas, sedih, depresi, mudah menangis, mood berubah- ubah, merasa tidak aman atau rasa harga diri rendah, mudah tersinggung, gampang menyerang dan bermusuhan.
- c) Gejala intelektual: susah konsentrasi, sulit membuat keputusan, mudah lupa, pikiran kacau, daya ingat menurun, melamun secara berlebihan, dan dalam kerja bertambah jumlah kekeliruan yang dibuat.
- d) Gejala Interpesonal: kehilangan kepercayaan orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji, atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain, mengambil sikap terlalu membentangi atau mempertahankan diri, dan mendiamkan orang lain.

### **3) Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja**

Menurut Hurrel (Zainal, dkk. 2017:135) bahwa factor yang mempengaruhi stress kerja terdiri atas beberapa factor,diantaranya:

- a) Faktor intrinsik dalam pekerjaan  
Termasuk tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya factor kebisingan. Sedangkan factor-faktor tugas mencakup kerja malam,beban kerja dan penghayatan dari resiko berbahaya.
- b) Peran individu dalam organisasi  
Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi,artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai denganyang diharapkan oleh atasannya.

c) Pengembangan Karier

Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru dan penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan yang menyangkut karier.

d) Hubungan Interpesonal dalam pekerjaan

Adanya kepercayaan yang rendah dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

e) Struktur dan iklim organisasi

Yaitu terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta dan partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negative Tuntutan dari luar Organisasi /Pekerjaan Kategori pembangkit stress potensial ini mencangkup segala unsure kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan terjadi dalam suatu organisasi, dan dapat member tekanan pada individu.

f) Ciri-ciri individu

Menurut pandangan interaktif dari stress kerja ditentukan pula oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stress,reaksi psikologis, fisiologis dan dalam bentuk perilaku terhadap stress adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya.

**4) Dampak stres kerja**

Menurut Cox (dalam Fauji, 2017:19) membagi menjadi lima dampak dari stress kerja yaitu:

- a) Subyektif, berupa kekhawatiran atau kekuatan, agresif, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup dan kesepian.
- b) Perilaku, berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alcohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c) Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik.
- d) Fisiologis, berupa kandungan gula darah meningkat, denyut jantung, tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan demam.
- e) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas yang rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi loyalitas berkurang.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa dampak dari stress kerja yaitu bisa secara subjektif, perilaku, kognitif, fisiologi dan secara organisasi.

### 5) Indikator-indikator stres kerja

Menurut Robbins (terjemahan Molan, 2016:796) yaitu:

- a) Faktor intrinsic pekerjaan
 

Terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.
- b) Peran dalam organisasi
 

Terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
- c) Hubungan ditempat kerja
 

Terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

d) Pengembangan karir

Terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun diri) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.

e) Struktur dan iklim Organisasi

Kesempatan yang lebih besar dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

### 2.1.5 Etos Kerja

#### 1) Pengertian etos kerja

Menurut Black (dalam Manuati, 2017:2), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya. Etos kerja menurut, Chaplin (2016) mengatakan etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos Kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat system alat-alat pendukung.

Menurut Gellerman (2017) etos kerja merupakan sesuatu yang bersifat subjektif, tergantung dari perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Dikatakan juga bahwa etos kerja banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan nilai-nilai itu sendiri selalu berubah dan berkembang. Tasmara (2017), mengatakan etos kerja merupakan suatu kepribadian dari individu serta cara individu mengepresikan,

memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluative yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos Kerja yang baik dalam perusahaan dapat membentuk karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya.

## 2) Faktor –faktor etos kerja

Menurut (Tasmara, 2016:70) ada beberapa factor yang mempengaruhi etos kerja seseorang, diantaranya :

### a) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.

### b) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja.

### c) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras.

### d) Kondisi Lingkungan/Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha dapat mengelola dan mengambil manfaat dan

bahkan dapat mengundang pendatang untuk mencari penghidupan dilingkungan tersebut.

- e) Pendidikan Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

- f) Struktur Organisasi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras.

- g) Motivasi Intrinsik Individu Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi ialah individu yang bermotivasi tinggi, etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

### 3) Aspek-aspek etos kerja

Menurut Priansa (2016:283) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki aspek / karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga aspek karakteristik utama dari etos kerja adalah:

- a) Keahlian interpersonal

Adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi, keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain.

b) Inisiatif

Merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa.

c) Dapat diandalkan

Adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implicit pegawai untuk melakukan berapa fungsi pekerjaan.

**4) Indikator etos kerja**

Menurut (Salaman, dkk. 2017) beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja yaitu:

a) Disiplin

Disiplin dapat diartikan dengan pemanfaatan dari sesuai dengan kesempatan waktu untuk mencapai cita-cita, karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan. Sikap disiplin dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, kerapian dalam menggunakan alat, bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja.

b) Kejujuran

Jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya tersebut. Jujur pada diri sendiri maka, kesungguhannya yang amat sangat untuk meningkatkan mengembangkan misi dan bentuk keberadaannya untuk memberikan yang terbaik bagi orang lain. Sikap jujur dapat dilihat dari sikap karyawan dalam mengakui kesalahan dalam

pekerjaannya, misalnya melakukan kelaian atau tidak menyelesaikan tugas seperti yang sudah ditetapkan

c) Percaya diri

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian dan tegas dalam bersikap. Percaya diri memiliki sesuatu pengertian tindakan atau sikap dan keyakinan seseorang untuk memulai melakukan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang dihadapi. Sikap percaya diri dapat ditunjukkan melalui keyakinan karyawan untuk memulai, melakukan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dihadapi dengan ketenangan, ketekunan, kegairahan dan kemantapan dalam melakukan pekerjaan, keyakinan akan kemampuan untuk mencapai keberhasilan .

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang dalam menerima sesuatu sebagai amanah. Tanggung jawab merupakan fungsi atau aktifitas yang diserahkan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sikap tanggung jawab dapat dilihat dalam semangat dan memiliki kesadaran akan kewajiban menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang optimal

e) Mandiri

Mandiri yaitu jiwa yang merdeka yang mampu mengeluarkan kreatifitas dan inovasinya sehingga mampu memperoleh hasil dan usaha atas karsa dan karya yang dibuahkan dari dirinya sendiri. Prinsip mandiri sangat erat hubungannya dengan prinsip percaya pada diri sendiri yang keduanya tidak berarti tertutup untuk menerima bantuan orang lain baik berupa sarana atau yang lain tetapi

jangan sampai apa yang diterima membuat tergantung dengan orang lain. Sikap mandiri dapat dilihat saat karyawan bekerja, yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah.

f) **Komunikasi**

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari suatu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi terhadap keduanya. Pada umumnya komunikasi dilakukan dengan kata-kata (lisan) yang dapat dimengerti kedua belah pihak.

## **2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya**

Sebagai bandingan penyusunan proposal ini digunakan lima belas (14) Penelitian proposal yaitu:

### **2.2.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

- 1) Penelitian Ekhsan (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 60 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hasil uji dan penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistic.
- 2) Penelitian Sumadhinnata (2018) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas di Bandung. Sampel penelitian ini berjumlah 62 orang. Metode

analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas di Bandung.

- 3) Penelitian Lily dkk (2021) yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata Purwakarta. Sampel penelitian ini berjumlah 70 responden. Metode analisis yang digunakan explanatory research dengan teknik analisis statistik dengan regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata Purwakarta.
- 4) Penelitian Sudarso (2019) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza. Sampel penelitian ini berjumlah 60 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis uji validitas, uji reabilitas, uji regresi, uji regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji (t). Pengaruh disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza.
- 5) Penelitian Dwikristianto dkk (2017) yang berjudul pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Sampel penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

### 2.2.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

- 1) Penelitian Gadzali dkk ( 2020 ) yang berjudul pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan nusantara VIII kebun tambaksari. Sampel penelitian ini berjumlah 73 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis metode kuantitatif dengan pendekatan survey untuk menjelaskan mengenai stress kerja dan kinerja karyawan. Pengaruh stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan nusantara VIII kebun tambaksari.
- 2) Penelitian Annisa (2020) yang berjudul *The impact of work stress on the performance of field facilitators staff of self-help housing stimulant assistance program in magelang with job statisfaction as mediation*. Sampel penelitian ini berjumlah 84 orang responden. Metode yang digunakan adalah teknik random sampling. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf fasilitator lapangan program bantuan stimulant perumahan swadaya dimagelang dengan mediasi kepuasan kerja
- 3) Penelitian Paais (2018) yang berjudul *Effect of work stress, organization culture and job satisfaction toward employee performance bank Maluku* Sampel penelitian ini berjumlah 196 karyawan. Metode analisis yang digunakan analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *softwer Amos*. Pengaruh stress kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan di bank Maluku.

- 4) Penelitian Wahyuni dkk ( 2016 ) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, *locus of control*, stress kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel penelitian ini berjumlah 183 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur ( *parth analysis* ) dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. pengaruh budaya organisasi, locus of control, stress kerja berpengaruh signifikan / positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **2.2.3 Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan**

- 1) Penelitian Sagay dkk ( 2018 ) yang berjudul pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV ( persero ) terminal petikemas bitung. Sampel penelitian ini berjumlah 80 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja berpengaruh positif/ signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia VI ( persero ) terminal pitikemas bitung.
- 2) Penelitian Niazi (2019) yang berjudul pengaruh etos kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 55 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengaruh etos kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan / positif terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

- 3) Penelitian Aqsariyanti dkk (2019) yang berjudul pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang penelitian ini berjumlah 103 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistic Deskriptif, analisis statistic inferensial. Pengaruh etos kerja dan iklim organisasi berpengaruh negatif/tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Penelitian Hardiansyah dkk (2016) yang berjudul pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT AE. Sampel penelitian ini berjumlah 132 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menyebarkan 132 kuisioner kepada karyawan PT.AE. Pengaruh etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.AE.
- 5) Penelitian Maharani dkk (2019) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai kementerian ketenagakerjaan republic Indonesia. Sampel penelitian ini berjumlah 115 responden/ orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja berpengaruh positif/signifikan terhadap kinerja pegawai kementerian ketenagakerjaan republic Indonesia