

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang memiliki peranan penting dan tidak dapat dilepaskan dari kegiatan organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengelola sistem dan subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik dapat menunjang keberhasilan bisnis suatu perusahaan. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi kegagalan bisnis suatu perusahaan.

Namun setiap organisasi bukan hanya membutuhkan SDM yang berkualitas tetapi juga membutuhkan karyawan yang siap melakukan pekerjaan lebih dari sekedar tugas biasa, karyawan yang akan memberikan kinerja melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, dalam hal ini tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangat penting, organisasi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan kinerja yang baik Badrianto et al (2020).

Kinerja karyawan adalah aktivitas terkait pekerjaan yang diharapkan dari seorang karyawan dan bagaimana aktivitas tersebut kegiatan dilakukan. Arif et al (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan terdiri dari perilaku yang dapat diamati yang dilakukan orang dalam pekerjaan.

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013), yang di kutip oleh Kuncorowati et al (2022) atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau seorang sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Menurut George and Jones (2007) yang di kutip oleh Badrianto et al (2020) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana seseorang menanggapi pekerjaannya. Menurut Kuncorowati et al (2022) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan secara bersamaan artinya dalam hal ini adalah kepuasan kerja penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Rinny et al (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dari kesimpulan jurnal menunjukan bahwa kepusan kerja berpengaruh terhadap karyawan. Di tujukan pada hasil pengambilan sampel dilakukan oleh teknik pengambilan sampel secara purposif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan SPSS sebagai alat analisis. Menurut Menurut Arif et al (2019) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut dapat dilihat dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu

yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Selama ini kepuasan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang memiliki keterkaitan dengan kinerja. Riyanto et al (2021) kepuasan kerja pengaruh langsung dan negative Terhadap Kinerja, hal tersebut dikarenakan Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dampak buruk dari ketidakpuasan kerja akan sangat merugikan perusahaan. Karyawan akan melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dilakukan seperti: mogok kerja, ketidakhadiran karyawan, turunnya kinerja karyawan dan lain-lain. Selain itu ketidakpuasan kerja berdampak pada loyalitas karyawan,

Selain kepuasan kerja, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Araffat et al (2020) disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Artinya pemimpin harus terus berusaha konsisten dalam mempengaruhi bawahannya agar mereka dapat mencontoh karakter seorang pemimpin yang dapat menjadi teladan. Pemimpin juga harus terus melakukannya mengawasi bawahannya agar dapat segera diketahui jika berbuat salah dikoreksi atau berhasil dalam pekerjaannya dapat dihargai. Menurut Arif et al (2019) pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dengan karyawan. Menurut Prayogi et al (2019) disiplin kerja secara parsial juga positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya Pegawai yang mempunyai

disiplin tinggi tidak akan menunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu walaupun tidak tepat waktu diawasi langsung oleh atasan. Kedisiplinan sangat penting agar dapat terwujud kinerja yang baik, yang nantinya mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap jalannya perusahaan. Menurut Rifa (2023) hasil perhitungan dan analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap perubahan kinerja karyawan. Menurut Rahmi et al (2020) variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika pegawai dalam suatu organisasi merasa nyaman dengan suasana dan keadaan di dalamnya organisasi, itu membuat mereka lebih bahagia berada di kantor. Hal ini akan membuat karyawan meningkatkan kemampuannya pertunjukan.

Selain kepuasan kerja dan disiplin kerja, stress kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Stres adalah reaksi tak terduga yang harus dihadapi seseorang menyedidiki tekanan.

Menurut Sutrisno (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, artinya dampak negatifnya tidak hanya terhadap kinerja karyawan tetapi juga menghambat keseluruhan kinerja di tingkat organisasi. Ini adalah hubungan yang sangat kompleks antara stres kerja dan kinerja dan untuk itu organisasi perlu mengambil keputusan strategis. Studi ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Yunita

& Saputra et al (2019) menyatakan bahwa stres kerja dapat berdampak negative, kemudian akan memberikan dampak juga pada mutasi kinerja karyawan. Yang mana bahwa ketika stres menjadi terlalu besar, otomatis kinerja karyawan akan mulai menurun, karena stress akan sangat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan hal tersebut, mereka menjadi tidak mampu dalam mengambil keputusan. Bahkan, akibat paling ekstrim adalah nihilnya prestasi kerja pada karyawan. Pandey, (2020) Stres mengakibatkan penurunan kinerja organisasi, penurunan kinerja keseluruhan karyawan, dan penurunan kualitas tenaga kerja, pergantian staf yang tinggi, dan ketidakhadiran. Jenis kelamin yang sangat terkait dengan mutasi mempengaruhi persepsi terhadap tekanan, serta reaksi yang ditimbulkannya mutasi. Penelitian yang dilakukan oleh Karim (2022), menunjukkan perempuan mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Wanita yang mempunyai banyak peran, karir dalam pekerjaannya, dan sering mengalami diskriminasi dan mutasi, mempunyai pengaruh yang lebih tinggi terhadap stres kerja karena beban kerja mereka juga cenderung lebih tinggi. Laki-laki yang berbeda dengan laki-laki cenderung mampu menghadapi stres dan siap menghadapinya tekanan yang ada. Menurut Daniel (2019) stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kapan stres tidak tertangani dengan baik, ketidakhadiran, pergantian dan kompensasi medis meningkat dan produktivitas menurun.

PT Pacific Express Cargo didirikan di Jalan Arjuna No. 24 oleh Phebe Rusmiati Elim pada tanggal 13 Desember 1977. Berdirinya perusahaan tersebut berdasarkan pada akta notaris I Ketut Rames, S.H No. 34 yang disahkan oleh Departemen Kehakiman Republik Indonesia pada tanggal 2 September 1978.

Seiring dengan pesatnya pertumbuhan perusahaan dan banyaknya jumlah karyawan yang mencapai 40 orang, aktivitas kerja dipindahkan ke Jalan Hang Tuah No. 1 – 3X Denpasar pada tahun 1992.

PT Pacific Express Cargo merupakan visualisasi perusahaan pengiriman barang kelas dunia yang bertujuan menyediakan layanan penanganan dan pengiriman yang berkualitas tinggi. Sebagai salah satu perusahaan pengiriman terkemuka di Bali, PT Pacific Express Cargo menyediakan layanan pengiriman melalui angkutan laut, udara dan darat kepada pelanggan yang membeli produk apapun dalam volume kecil maupun besar. Dengan tim yang berpengalaman, produk pelanggan akan ditangani secara hati-hati mulai dari mengumpulkan produk di pemasok hingga membuat kemasan yang tepat. Selain itu, PT Pacific Express Cargo juga memastikan penanganan yang profesional dan akurat dalam semua dokumentasi ekspor maupun impor.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Pacific Express Cargo terdapat masalah mengenai keluhan-keluhan yang dialami oleh karyawan tentang pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, disiplin waktu kerja yang menurun, dan mengalami stress kerja yang meningkat. Indikasi masalah kepuasan kerja karyawan PT. Pacific Express Cargo menyebabkan kinerja karyawan rendah dilihat dari target penjualan dan realisasi penjualan tahun 2018-2022 PT. Pacific Express Cargo Denpasar disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut.

**Tabel 1. 1**  
**Target penjualan dan realisasi pengiriman barang**  
**tahun 2018 – 2022 PT. Pacific Express Cargo**

Tahun	Target Pengiriman	Realisasi	
		Rp	%
2018	Rp 1.146.950.000	Rp 1.382.100.000	120%
2019	Rp 1.400.000.000	Rp 1.165.000.000	83%
2020	Rp 3.155.800.240	Rp 452.080.300	14%
2021	Rp 3.168.750.000	Rp 2.437.500.000	77%
2022	Rp 3.055.000.000	Rp 2.350.000.000	77%

Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. Pacific Express Cargo Denpasar yang di tunjukan pada tabel di atas terjadi penurunan drastis pada tahun 2022 dikarenakan banyak kebijakan baru yang di keluarkan oleh perusahaan. Kebijakan baru tersebut antara lain penurunan upah karyawan, pemotongan bonus karyawan, pengurangan karyawan, tuntutan perusaan untuk lebih mengencarkan promosi untuk meningkatkan penjualan, dan lain sebagainya. Dikarenakan penurunan insentif dan meningkatnya tekanan kerja dari perusahaan menyebabkan banyak karyawan bermalas-malasan dalam mengerjakan pekerjaannya (penurunan dalam kemauan bekerja), seringkali tidak masuk bekerja dengan alasan sakit,ijin dan berbagai alasan alainnya, masih ada karyawan yang hadir tidak tepat waktu, seringkali meninggalkan tempat kerja tanpa ijin, acuh tak acuh dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, kurangnya tanggung jawab dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Karyawan sebagian besar sudah memiliki potensi kemampuan tinggi tetapi tidak mampu menunjukan kinerjanya dengan baik. Hal ini dimungkinkan karena rendahnya kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang. Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan di dalam menentukan berhasil atau tidaknya dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan PT. Pasific Express Cargo terdapat masalah mengenai keluhan yang di alami oleh karyawan mengenai pekerjaannya, yang menunjukan bahwa kepuasan kerja yang rendah. Indikasi masalah rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Pasific Express Cargo menyebabkan kinerja karyawan rendah. Karyawan tidak akan mendapatkan rasa puas walaupun sudah bekerja dengan maksimal karena tidak adanya peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya. Kurangnya rasa kepuasan kerja karyawan hal ini di tunjukan dengan minimnya kerjasama atau sikap saling membantu satu sama lainnya

Hasil pengamatan yang di lakukan oleh beberapa karyawan mengenai stress kerja dan disiplin kerja yaitu masalah pekerjaan mengenai jam kerja. Seringkali karyawan harus bekerja melebihi jam kerja namun tidak adanya perhatian yang di berikan oleh pihak PT. Pasific Express Cargo yang tentunya berdampak pada beban pekerjaan yang melebihi standar waktu kerja karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan.

- 1) Apakah Kepuasan Kerja memiliki korelasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Express Cargo?
- 2) Apakah Disiplin Kerja memiliki korelasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Express Cargo?
- 3) Apakah Stres Kerja memiliki korelasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Express Cargo?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk melakukan beberapa pengujian sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Express Cargo.
- 2) Untuk mengetahui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Express Cargo.
- 3) Untuk mengetahui Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Express Cargo.

## 1.4 Manfaat Penelitian

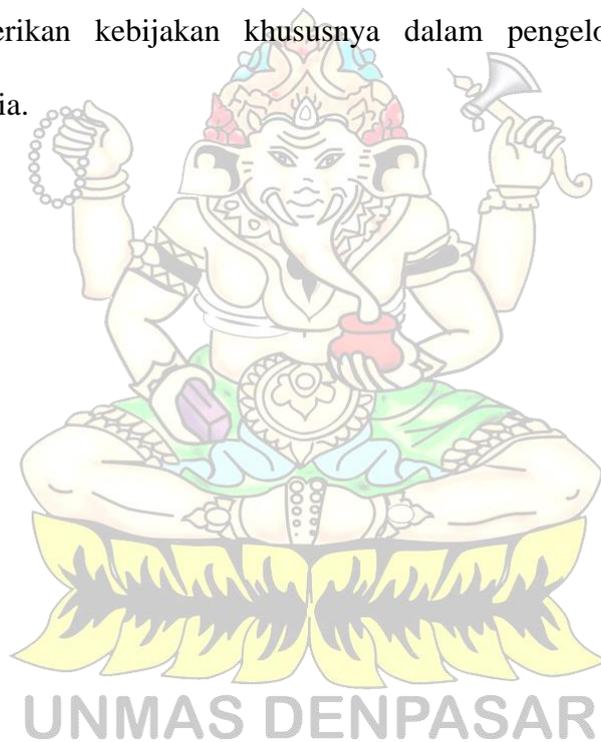
- 1) Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan untuk memperkuat bukti empiris. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penelitian dalam pendalaman teori-teori yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber

daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja, disiplin kerja, stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Express Cargo.

## 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan masukan dan meningkatkan kepuasan kerja, disiplin kerja, stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Express Cargo. Sehingga nantinya diharapkan dapat menyumbangkan pikiran bagi pihak atasan dalam memberikan kebijakan khususnya dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange theory*)

*Social Exchange theory* adalah Teori Pertukaran Sosial, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh diterapkannya keadilan procedural penilaian kinerja dan peran mediasi kepuasan penilaian kinerja pada kinerja pegawai yang di kemukakan oleh Sulistyan (2020). Menurut George Homans (1961) yang di kutip oleh Sulasih et al (2021), merupakan penemu pertama dari teori *Social Exchange theory* Homans mengatakan bahwa setiap tingkah laku manusia mempunyai dasar psikologis penjelasan. Teori pertukaran sosial berada pada tingkat mikro. Komponen utama dari teori pertukaran social yang melibatkan persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan dan juga persepsi terhadap dukungan organisasional dalam hal ini adalah hukum timbal balik yaitu bahwa individu diperlukan dengan baik oleh orang lain akan muncul perasaan kewajiban bagi individu tersebut untuk membalasnya dengan perilaku baik pula.

Seorang pemimpin perusahaan yang mengetahui keinginan karyawan dan dapat menjelaskan apa yang akan di peroleh jika hasil kerjanya sesuai dengan harapan seperti memberikan imbalan yang sebanding dengan kinerjanya, maka karyawan akan berusaha untuk menunjukkan kinerjanya yang baik secara maksimal. Teori ini menjelaskan ketika pemimpin mengetahui apa yang masing-masing karyawan butuhkan dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku sosial seseorang sangat dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya, baik lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat maupun tempat kerja.

### **2.1.2 Kepuasan kerja**

#### **1. Pengertian kepuasan kerja**

Menurut Badrianto et al (2020) kepuasan kerja adalah sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja akan menciptakan perasaan yang mendukung/tidak mendukung karyawan yang terkait dengan pekerjaannya atau dengan pekerjaannya kondisi.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh kinerjanya sendiri (internal). Dan yang didukung oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya (eksternal), mengenai situasi pekerjaan, hasil pekerjaan, dan pekerjaan diri. Kuncorowati et al (2022).

Definisi yang diberikan oleh Riyanto et al (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipandang sebagai kombinasi gaya lingkungan dan psikologis. Kondisi yang dapat membuat seseorang mengakui dengan jujur kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja Rinny et al (2020).

Arif, et al (2019). Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, apakah mereka suka / tidak suka sebagai akibat dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerja atau sebagai

persepsi sikap mental, serta hasil evaluasi karyawan terhadap mereka bekerja. Perasaan karyawan tentang pekerjaan mencerminkan sikap dan perilaku mereka di tempat kerja.

Jadi kesimpulan dari penelitian kepuasan kerja tersebut adalah satu sikap atau perasaan yang muncul secara natural yang didukung oleh faktor-faktor organisasi dan lingkungan kerja atau yang berasal dari luar dirinya (eksternal) pada karyawan yang mana akan menciptakan perasaan yang mendukung serta dapat membuat seseorang mengakui dengan jujur terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang.

## 2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Badrianto et al (2022) indikator dalam kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja;
- 2) Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bias dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya;
- 3) Teman sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya;

- 4) Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja;
- 5) Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

### 3. Ciri- ciri Kepuasan Kerja

Arif et al (2019), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi antara lain:

1. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
2. Memperhatikan kualitas kerjanya
3. Lebih mempunyai komitmen organisasi
4. Lebih produktif

### 2.1.3 Disiplin Kerja

#### 1. Pengerian Disiplin Kerja

Araffa et.al (2020) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Disiplin adalah menghormati aturan dan peraturan perusahaan, yang ada di dalam karyawan, yang menyebabkannya menyesuaikan diri dengan sukarela pada aturan dan peraturan perusahaan.

Rifa (2023) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa Inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Menurut Prayogi et al (2021), menyatakan disiplin adalah aturan yang diterapkan oleh manajemen untuk memimpin, mengarahkan dan membimbing personel organisasi dalam upaya mencapai keinginan yang dicita-citakan organisasi untuk hari ini dan di masa depan.

Menurut Rival (2011), yang dikutip oleh Arif et al (2019) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial itu berlaku, Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan organisasi mencapai hasil yang optimal. Dan kesiapan adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

Jadi kesimpulan dari disiplin kerja adalah mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan

terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

## 2. Indikator kedisiplinan kerja

Menurut Hasibuan (2020) ada 8 indikator kedisiplinan antara lain adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladan pimpinan Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- 3) Balas jasa Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
- 4) Keadilan Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang

terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

- 5) Waskat Waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
- 6) Sanksi hukuman Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.
- 7) Ketegasan Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan kemanusiaan Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanu.

### 3. Ciri-ciri Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2022) Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup:

1. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan;
2. Adanya kepatuhan para pengikut;
3. Adanya sanksi bagi pelanggar

#### 2.1.4 Stres Kerja

##### 1. Pengertian stres kerja

Menurut Daniel (2019) Stres kerja merupakan respon penyesuaian yang dimediasi oleh perbedaan individu atau proses psikologis, sebagai akibat dari tindakan, situasi, atau peristiwa melingkar apa pun yang terjadi tuntutan psikologis yang berlebihan pada seseorang

Menurut McGrath, (1976) yang di kutip oleh karim (2022) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi di mana karyawan diperlukan untuk memenuhi tugas-tugas yang melebihi kemampuan

seseorang, dan juga sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas ini, dibawah benar di mana ada perbedaan besar antara imbalan dan tuntutan untuk memenuhi kewajiban.

Pandey (2020) mendefinisikan bahwa Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Menurut Yunita & Saputra (2019), stres sebenarnya merupakan bentuk respon seseorang, baik secara fisik dan mental terhadap perubahan lingkungan yang dirasa mengganggu dan menyebabkan dirinya demikian terancam. Seorang ahli menyebut respons ini sebagai 'respon lawan atau lari'. Jadi sebenarnya stres adalah sesuatu sangat alami.

Stres kerja yang dialami seseorang menurut Davis dan Newstrom dalam Rivai dan Mulyadi (2013) yang di kutip oleh sutrisno (2022) disebabkan karena tugas yang terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan stres bila kuantitas tugas tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, supervisor yang tidak terampil, batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak dipercaya dalam melakukan suatu tanggung jawab, ambiguitas peran, berbedanya nilai individu dengan perusahaan, frustrasi, perubahan dalam jenis pekerjaan yang dilakukan dan adanya konflik dalam peran yang dijalankan. Jadi kesimpulan dari stress

kerja adalah sebagai tekanan dalam pekerjaan, memang dalam tataran tertentu menimbulkan semangat kerja tetapi jika tekanan berlebih atau kurang tekanan akan menimbulkan stres negatif. Upaya untuk mengelola stres menjadi penting dengan prinsip bagaimana mengelola stres negatif menjadi stres positif, sehingga ancaman dapat dimodifikasi menjadi tantangan. Maka dari itu stres kerja dapat dikurangi dengan menggunakan manajemen waktu yang ketat, rileks, banyak beristirahat, santai, belajar untuk mendengarkan, memperbaiki lingkungan, tidak memusingkan hal kecil, banyak tidur, mendapatkan bimbingan, berteman dengan orang-orang optimis, kenali stressor, kendalikan apa yang dipikirkan.

## 2. Indikator Stress Kerja

Sutrisno (2022) menyebutkan indikator stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:

- 1) Tekanan adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.
- 2) Ketidaccocokan dengan karyawan dapat terjadi karna kesalah pahaman antar karyawan.
- 3) Pekerjaan yang berbahaya adalah pekerjaan yang resiko penyakit atau kecelakaan yang bisa terjadi di tempat kerja.
- 4) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

- 5) Target dan harapan adalah proses menetapkan tujuan dan berorientasi pada peran yang dikerjakan oleh karyawan.

### **3. Ciri- Ciri Yang Di Sebabkan Oleh Stress Kerja**

Yunita & Saputra (2019) ciri- ciri yang menyebabkan stress kerja yang di sebabkan oleh beberapa faktor antara lain:

1. Turunnya produktivitas kerja;
2. Tingkat absensi yang rendah;
3. Dan tidak atau berkurangnya kegelisahan.

#### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

##### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Arif (20219), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Rifai (2023), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai sebuah karya prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Badrianto et al (2020) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Kinerja merupakan penilaian penting bagi perusahaan agar keberlanjutan perusahaan dapat terjamin Pandey (2020).

Menurut Karim (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

Jadi kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Alasan perusahaan melakukan penilaian kinerja.

## 2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kuncorowati et al (2022), mengemukakan indikator-indikator kinerja pada setiap individu tenaga kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kemampuan karyawan. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Motivasi. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.
- 3) Dukungan yang diterima. Ada baiknya apabila seorang pimpinan mampu untuk memberikan dukungan yang maksimal kepada para karyawannya agar mereka dapat lebih memacu prestasi ke arah yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

- 4) Keberadaan pekerjaan yang karyawan lakukan. Keberadaan pekerjaan seorang karyawan sangatlah penting dalam bekerja, ini dikarenakan apabila seorang karyawan tidak merasa nyaman dengan tempat kerja mereka, maka tidak mungkin sikap tidak baik seperti bermalas-malasan dalam bekerja akan muncul dan pada akhirnya akan merugikan perusahaan.
- 5) Hubungan karyawan dengan organisasi. Kinerja karyawan pun dapat dilihat dari adanya hubungan baik antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan perusahaan, dengan adanya hubungan yang baik tentu segala kendala yang ditemui ketika bekerja akan lebih mudah untuk diselesaikan dan dicari jalan keluarnya.

### 3. Ciri-ciri Kinerja Karyawan

Menurut Riyanto et al (2020) menyatakan bahwa ciri- ciri kinerja karyawan adalah:

- 1) Pengetahuan dan dimiliki
- 2) Ketepatan waktu
- 3) Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4) Kemampuan menyesuaikan diri
- 5) Kualitas pekerjaan

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Arafat et al (2020), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif bersifat kausal dengan teknik analisis regresi linier berganda dan analisis

interaktif. Populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 93 karyawan dengan sampel sebanyak 93 karyawan menggunakan full pengambilan sampel (sensus). Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompus.

Persamaan pada penelitian Araffat et al (2020), dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai Variabel bebasnya. Dalam penelitian Araffat et al (2020), dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian Araffat et al (2020), dengan penelitian sekarang, yaitu penelitian Araffat et al (2020), menggunakan jumlah sampel 93 karyawan. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 40 karyawan. Perbedaan juga di lihat dari lokasi penelitiannya.

2. Ariff, M et al (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin tentang Kinerja Karyawan pada PT Dinas Bina Marga dan Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Teknik yang di gunakan adalah Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan secara parsial ada terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Persamaan pada penelitian Ariff,M et al (2019) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai Variabel bebasnya. Dalam penelitian Ariff,M et al (2019) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama emnggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian Ariff,M et al (2019) dengan penelitian sekarang, yaitu penelitian Ariff,M et al (2019), menggunakan jumlah sampel 47 karyawan. Sedangkan penelitian sekanag menggunakan jumlah sampel 40 karyawan. Perbedaan juga di liat dari lokasi peneitiannya.

3. Prayogi et al (2019) dengan judul pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi di Provinsi Sumatera Utara. Teknik yang di gunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Pendekatan dalam penelitian ini bersifat asosiatif dengan melihat hubungan atau pengaruhnya antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil penelitian ini secara parsial komunikasi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan thitung > t tabel ( $2,556 > 1,665$ ), disiplin kerja secara parsial juga positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhitung > tabel ( $5,327 > 1.665$ ) serta komunikasi dan disiplin kerja yang simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Fhitung > Ftabel ( $78,520 > 3.12$ ).

Persamaan pada penelitian Prayogi et al (2019) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai Variabel bebasnya. Dalam penelitian Prayogi et al (2019) dengan penelitian sekarang yaitu

sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian Prayogi et al (2019) dengan penelitian sekarang, yaitu penelitian Prayogi et al (2019), menggunakan jumlah sampel 93 karyawan. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 40 karyawan. Perbedaan juga di lihat dari lokasi penelitiannya.

4. Rifa (2023) yang berjudul Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, faktor disiplin dianggap sebagai prediktor kinerja karyawan. Teknik yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Sumber data merupakan data primer dengan cara menyebarkan instrumen kepada masyarakat terpilih responden. Untuk menguji instrumen analisis kualitas data penelitian, validitas dan reliabilitas uji yang digunakan, kemudian analisis korelasi dan pengaruh, analisis regresi linier, dan analisis koefisien determinasi digunakan. Hasil penelitian menunjukkan tingkat keeratan sebesar 0,955 yang berarti bahwa hubungan kedua variabel berada pada hubungan yang sangat kuat dan searah tingkat, hasil perhitungan dan analisis koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap perubahan kinerja sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini terbukti. Disiplin memberikan efek positif pada kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai bisa saja dijelaskan oleh Disiplin Kerja (preventif + korektif) sebesar 91,1%, sisanya 8,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti selain variabel Disiplin Kerja.

Persamaan pada penelitian Rifa (2023) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama kinerja pegawai sebagai variabel terikat dan sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai Variabel bebasnya, dan juga penelitian Rifa (2023) dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel kinerja Dalam penelitian Rifa (2023) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama emnggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian Rifa (2023) dengan penelitian sekarang, yaitu penelitian Rifa (2023) menggunakan jumlah sempe 31 karyawan. Sedangkan penelitian sekanag menggunakan jumlah sempel 40 karyawan. Perbedaan juga di liat dari lokasi peneitiannya.

5. Rahmi et al (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, pemberdayaan, motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, serta pengaruh variabel disiplin kerja terhadap pegawai pertunjukan di Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda. Desain penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Jenis ini Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode survei. Hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, hanya variabel gaya kepemimpinan yang menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sungai Kunjang Kecamatan Kota Samarinda dalam hal peningkatan disiplin kerja dan kinerja pegawai, perlu memperhatikan hal tersebut Variabel yang diteliti dalam aktivitas kerja di kabupaten, berdasarkan penelitian hanya gaya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian Rahmi et al (2020) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama kinerja pegawai sebagai variabel terikat dan sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai Variabel bebasnya, dan juga penelitian Rahmi et al (2020) dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel kinerja Dalam penelitian Rahmi et al (2020) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian Rahmi et al (2020) dengan penelitian sekarang, yaitu penelitian Rahmi et al (2020) menggunakan jumlah sampel 39 karyawan. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 40 karyawan. Perbedaan juga dilihat dari lokasi penelitiannya, dan juga pada tahun penelitiannya.

6. Badrianto et al (2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Nesinak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data untuk melakukan penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. pada hasil uji t (parsial) dan uji f (simultan) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kerja lingkungan

dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan secara bersamaan.

Persamaan pada penelitian Badrianto (2020) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai Variabel bebasnya. Dalam penelitian Badrianto (2020) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian Badrianto (2020) dengan penelitian sekarang, yaitu penelitian Badrianto (2020) menggunakan jumlah sampel 88 karyawan. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 40 karyawan. Perbedaan juga dilihat dari lokasi penelitiannya dan tahun penelitiannya.

7. Kuncorowati et al (2022) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Terhadap karyawan pertunjukan di Hotel Ros-In Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel secara purposif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan SPSS sebagai alat analisis. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa: 1) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ros-In Hotel Yogyakarta. 2) Loyalitas karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Ros-In Hotel pada PT Yogyakarta. 3) Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Persamaan pada penelitian Kuncorowati et al (2022) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai Variabel bebasnya. Dalam penelitian Kuncorowati et al (2022) dengan

penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian Kuncorowati et al (2022) dengan penelitian sekarang, yaitu penelitian Kuncorowati et al (2022) menggunakan jumlah sampel 50 karyawan. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 40 karyawan. Perbedaan juga dilihat dari lokasi penelitiannya dan tahun penelitiannya.

8. Riyanto et al (2021) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Metode analisis model penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan Perangkat lunak SMART PLS Ver 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mediasi melalui motivasi dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian memiliki implikasi manajerial yang semakin meningkatkan keterlibatan karyawan yang tinggi, perlu didorong motivasi agar lebih aktif dan aktif

Persamaan pada penelitian Riyanto et al (2021) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai Variabel bebasnya. Dalam penelitian Riyanto et al (2021) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dilihat dari lokasi penelitiannya dan tahun penelitiannya.

9. Rinny et al (2020) dengan judul Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kompensasi, promosi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja staf pengajar Universitas Mercu Buana. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, promosi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kompensasi parsial tidak mempengaruhi kinerja. Pekerjaan Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja.

Persamaan pada penelitian Rinny et al (2020) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai Variabel bebasnya. Dalam penelitian Rinny et al (2020) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan di lihat dari lokasi penelitiannya dan tahun penelitiannya.

10. Arif et al (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pekerjaan Motivasi, dan Kepuasan Kerja Prinsip Kinerja SMA di Kota Medan. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari analisis deskriptif, tes analisis kebutuhan, dan analisis jalur dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Hasil dari hasil analisis menunjukkan  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Jadi, ada positif dan pengaruh langsung yang signifikan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Pekerjaan Kepuasan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Kota Medan. Hasil Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui model teoritis kinerja (fixed model) yang dapat menggambarkan struktur sebab akibat hubungan antara variabel eksogonus dan variabel endogonus.

Persamaan pada penelitian Arif et al (2019) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan

sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai Variabel bebasnya. Dalam penelitian Arif et al (2019) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama emnggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan di liat dari lokasi peneitiannya dan tahun penelitiannya.

11. Daniel (2019) yang berjudul Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, meliputi sifat stres, jenis stres, dan stres kerja yang pada akhirnya mempengaruhi karyawan kinerja dan efektivitas. Meskipun ada investasi besar dalam kinerja karyawan, organisasi di Nigeria belum menyadari penyebab stres kerja. Hasil penelitian ini tres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan kapan stres tidak ditangani dengan baik, ketidakhadiran, pergantian dan kompensasi medis meningkat dan produktivitas menurun. Untuk mencapai puncak kinerja, stres harus dikelola secara efektif, dengan efek negatif stres diminimalkan.

Persamaan pada penelitian Daniel (2019) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan sama-sama menggunakan stress sebagai Variabel bebasnya. Dalam penelitian Daniel (2019) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama emnggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan di liat dari lokasi peneitiannya dan tahun penelitiannya.

12. Karim (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Panci Baruna dibatasi oleh divisi administrasi dan penjualan divisi. Teknik yang di gunakan dalam penelitian ini

menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan dapat dijelaskan bahwa jika variabel stres kerja meningkat sebesar 1%, maka prestasi kerja karyawan pada PT. Pan Baruna Cabang Pekanbaru mengalami penurunan sebesar 0,822. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut variabel stres memberikan kontribusi negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga tingkat stres kerja PT. Pan Baruna Pekanbaru Cabang, prestasi kerja pegawai akan menurun.

Persamaan pada penelitian Karim (2022) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan sama-sama menggunakan stress sebagai Variabel bebasnya. Dalam penelitian Karim (2022) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kuesioner sebagai alatnya. Perbedaan di lihat dari lokasi penelitiannya.

13. Yunita & Saputra (2019) dengan judul Dampaknya Terhadap Pekerjaan Stres dan Kinerja Karyawan. Teknik data analisis yang digunakan adalah WrapPLS. Hasil penelitian menunjukkan adanya mutasi kerja berdampak negatif terhadap stres kerja, begitu pula stres kerja berdampak negative. Stres kerja selanjutnya memediasi dampak mutasi kerja pada kinerja karyawan. Ditemukan juga bahwa terdapat perbedaan di antara keduanya laki-laki dan perempuan dalam menghadapi mutasi pekerjaan yang terjadi.

Persamaan pada penelitian Yunita & Saputra (2019) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan sama-sama menggunakan stress sebagai Variabel bebasnya. Dalam penelitian Yunita & Saputra (2019) dengan penelitian

sekarang yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian Yunita & Saputra (2019) dengan penelitian sekarang, yaitu penelitian Putu Irma Yunita menggunakan jumlah sampel 108 karyawan. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 40 karyawan. Perbedaan juga dilihat dari lokasi penelitiannya dan tahun penelitiannya.

14. Pandey (2020) yang berjudul stres kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Staf bekerja di beberapa organisasi harus mengatasi stres. Terutama, para bankir berada dalam kondisi yang baik banyak stres karena banyak stres sebelumnya. Hasil stres ini menurunkan kinerja organisasi, penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan, dan penurunan kualitas tenaga kerja, pergantian staf yang tinggi, dan ketidakhadiran. Ini juga menyebabkan masalah kesehatan seperti kecemasan, depresi, sakit kepala dan sakit punggung. Delapan komponen stres kerja: jenis pekerjaan, gaji, skala gaji, dan ketidakamanan kerja, komunikasi yang buruk, beban kerja yang berlebihan, kurangnya motivasi, kurang dukungan manajemen dan sistem evaluasi dan penilaian kinerja yang buruk diperiksa selama penelitian ini.

Persamaan pada penelitian Pandey (2020) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian Pandey (2020) dengan penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linier. Perbedaan dilihat dari lokasi penelitiannya dan juga tahun penelitiannya.

15. Sutrisno (2022) yang berjudul Faktor Penentu Kinerja Pegawai Gambaran Umum Aspek Komunikasi, Stres Kerja dan Kompensasi karyawan di Jakarta, sampel penelitian ini adalah karyawan tetap pegawai bukan dosen di kampus swasta di Jakarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan melakukan uji linearitas, normalitas uji asumsi klasik, dan uji hipotesis untuk menguji signifikansi pengaruh bersama-sama dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Komunikasi, Stres Kerja, dan Kompensasi merupakan faktor penentu faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap

Persamaan pada penelitian Sutrisno (2022) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama karyawan sebagai variabel terikat dan sama-sama menggunakan stress sebagai Variabel bebasnya. Dalam penelitian Sutrisno (2022) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada Sutrisno (2022) dengan penelitian sekarang, yaitu penelitian Sutrisno (2022) menggunakan jumlah sampel 100 karyawan. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 40 karyawan. Perbedaan juga dilihat dari lokasi penelitiannya dan tahun penelitiannya.