

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Busro (2018), Manusia merupakan aset utama dalam organisasi sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi tidak dapat mewujudkan eksistensinya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Purniawati, 2017:02). Sumber daya manusia yang mampu berkontribusi kepada perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas agar mampu bertahan dalam persaingan (Lingga, 2019). Hal serupa juga diungkapkan oleh Malik (2019), bahwa sumber daya manusia yang memiliki komitmen dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono dan Ratnasari, 2019). Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan pencapaian kinerja karyawan, sebaliknya perusahaan akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan bila kinerjanya rendah. Arifin, *et al.*, (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek seperti tingkat absensi, prestasi yang dicapai, hasil kerja yang telah diraih selama bekerja. Menurut Maarif dan Kartika (2021), kinerja sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Dan menurut Jufrizen (2020), Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Meningkatnya kinerja karyawan adalah harapan dari perusahaan atau organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, karena kinerja merupakan hasil kerja suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk perusahaan (Priansa, 2018:269). Menurut Tasnim, dkk. (2020:83) kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang karyawan capai setelah bekerja sesuai dengan tugas yang diharapkan pimpinan kepadanya.

PT. Rajawali Asia Bali merupakan salah satu distributor es krim yang ada di Bali. PT. Rajawali Asia Bali menerapkan sistem yang berorientasi pada target, sehingga karyawan dituntut aktif guna memenangkan pasar. Dalam waktu yang relative singkat, perkembangan sangat pesat dialami oleh perusahaan dimana sudah dapat menguasai hampir 85% pangsa pasar. Penjualan yang meningkat ini didukung dengan berbagai motivasi serta fasilitas dan dukungan finansial yang diberikan perusahaan. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas akan sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Dengan kinerja yang semakin baik dan meningkat, perusahaan akan lebih bisa untuk memenangkan pasar.

Perkembangan dalam bisnis semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan kinerja karyawannya. Tetapi di dalam beroperasi perusahaan masih mengalami beberapa permasalahan seperti masih ada beberapa karyawan yang tidak mampu mencapai kinerja yaitu karyawan tidak dapat mencapai target penjualan yang diberikan oleh perusahaan. Tingkat pencapaian penjualan dapat dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Penjualan PT. Rajawali Asia Bali**  
**Bulan Juli – Desember 2022**

| No    | Bulan     | Target (Box) | Pencapaian (Box) | Persentase |
|-------|-----------|--------------|------------------|------------|
| 1     | Juli      | 19.000       | 14.377           | 75.66%     |
| 2     | Agustus   | 20.000       | 17.192           | 85.96%     |
| 3     | September | 20.000       | 16.335           | 81.67%     |
| 4     | Oktober   | 21.000       | 18.211           | 86.71%     |
| 5     | November  | 21.000       | 18.009           | 85.75%     |
| 6     | Desember  | 21.000       | 17.633           | 83.96%     |
| TOTAL |           | 122.000      | 101.757          |            |

Sumber : Laporan Penjualan PT. Rajawali Asia Bali (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat dijelaskan dengan data penjualan PT. Rajawali Asia Bali pada bulan Juli-Desember 2022, dimana pada bulan Agustus penjualan meningkat sebesar 10.3% akan tetapi mengalami penurunan lagi pada bulan September. Sedangkan bulan Oktober persentase penjualan mencapai 86.71% namun kenaikan itu tidak diikuti pada bulan November dan Desember dimana realisasinya pada bulan Desember sebesar 83.96%. Dapat dilihat dari realisasi penjualan terhadap target yang diberikan perusahaan,

dimana karyawan belum mampu memaksimalkan kinerjanya sehingga belum dapat tercapainya target.

Menurut Sri (2018), *reward* adalah salah satu faktor yang merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi maupun rendahnya kinerja karyawan. Keterlibatannya dalam pekerjaan tinggi mempunyai arti bahwa seorang individu telah melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Dengan demikian *reward* adalah segala hal yang bersifat positif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sebagai bentuk apresiasi untuk memotivasi karyawan agar tetap mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2019), Septian, dkk. (2020), Amri (2019), menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel *reward* terhadap kinerja karyawan.

Sistem *reward* yang dibagikan dengan baik sesuai prosedur akan sangat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dan juga meningkatkan performa perusahaan. Hal ini sangatlah harus menjadi perhatian manajemen. Dalam pemberian *reward* PT. Rajawali Asia Bali belum membagikan *reward* secara merata. Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik dan menduduki jabatan yang lebih tinggi. Perusahaan biasanya memberikan kesempatan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik untuk mempromosikan dirinya agar bisa naik jabatan. Namun seringkali, perusahaan hanya memotivasi karyawan saja agar karyawan mau bekerja keras dan menghasilkan kinerja yang baik tetapi kenyataannya karyawan yang memiliki kemampuan dan selalu meningkatkan kinerja dengan baik serta dapat

mencapai target yang diberikan perusahaan tidak mendapatkan promosi dari pihak perusahaan dan perusahaan mencari karyawan dari luar untuk mengisi jabatan tersebut .

Menurut Zainal, *et al.*, (2018:599) disiplin kerja ialah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin Kerja menurut Poltak dan Sinambela (2019:43), adalah kesadaran dan kesediaan pegawai/karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Pada PT. Rajawali Asia Bali terjadinya permasalahan dimana masih adanya perilaku tidak disiplin atas aturan dan budaya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti tidak taatnya akan peraturan yang telah ditetapkan, karyawan tidak menaati aturan jam operasional perusahaan banyak karyawan yang telat bekerja dan izin tanpa keterangan yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan karyawan yang lainnya. Hal ini seharusnya mendapat perhatian lebih dari perusahaan karena akan mengganggu system dan alur pekerjaan yang berlaku. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Afandi (2020), Nurjaya (2021), Azhari (2019), dengan hasil penelitian bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang mengganggu kesejahteraan emosional dan mental karyawan serta kesejahteraan fisik dan psikologis

mereka (Setyawati, *et al.*, 2018). Karyawan yang tidak bisa menyesuaikan diri pada lingkungannya merupakan penyebab stres kerja, yaitu suatu keadaan ketegangan yang berdampak pada kesehatan fisik, pikiran, dan emosi seseorang (Meilasari, 2018). Menurut Gofur (2018), terjadinya stres kerja diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara sifat kepribadian karyawan dan sifat sampling pekerjaan dan dapat terjadi dalam kondisi kerja apapun. Baru sebentar melewati masa covid dimana perekonomian belum pulih sempurna, perusahaan sudah menuntut target yang harus di capai sehingga banyak team penjualan mengalami stress kerja dalam pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan sehingga ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Stres yang terjadi pada karyawan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Lotu, *et al.*, (2022), Ahmad (2019), yaitu menyatakan hubungan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto (2020), menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bahwa ketika terlalu banyak stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat tuntutan kerja yang berlebihan atau tidak sanggup dicapai, maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Setyawati, dkk. (2018), Fauziek (2021), Burhanudin (2018), menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh *Reward*, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Asia Bali.”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Asia Bali?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Asia Bali?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Asia Bali?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Asia Bali
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Asia Bali
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Asia Bali

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan mengenai pengaruh *reward*, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Asia Bali

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan dapat memberi kontribusi bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menangani pengaruh *reward* disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja di PT. Rajawali Asia Bali.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

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

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968), sebagai teori utama (grand theory). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg, 2017). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap

perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).

Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba, 2018). Locke dalam Kusuma (2013), menemukan bahwa *goal-setting theory* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola kinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel *reward*, disiplin kerja dan stres kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

### 2.1.2 Pengertian *Reward*

Menurut Echolas dan Shadily dalam Kawulur (2018:69) *reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. *Reward* dapat diartikan sebagai penghargaan atas jasa ataupun prestasi yang dicapai karyawan karena telah berkontribusi lebih baik dibandingkan yang lainnya (Nompo dan Pandowo, 2020). *Reward* merupakan pemberian balas jasa yang berwujud atau tidak berwujud yang

organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja karena dia melakukan sesuatu (Setiawan, 2019). *Reward* adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Onsardi, 2019).

*Reward* merupakan segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji (Evi, 2021). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan berupa penghargaan finansial maupun non-finansial untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

### 2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Sistem Reward

Segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu disebut sebagai penghargaan atau *reward*. Menurut Long dalam Agus (2022), jenis penghargaan ini dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu:

#### 1. Penghargaan Ekstrinsik (*Extrinsic Rewards*)

Penghargaan ekstrinsik adalah segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja, dimana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya. Menurut Nugroho (2019), penghargaan ekstrinsik mencakup penghargaan yang bersifat finansial, promosi dan imbalan antar pribadi atau rasa hormat. Penghargaan ekstrinsik ini diberikan untuk memuaskan kebutuhan dasar (*basic needs*), keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan untuk

mendapat pengakuan. Sifat penghargaan ekstrinsik adalah tangible atau dapat dirasakan secara fisik.

## 2. Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*)

Penghargaan intrinsik adalah sesuatu yang dirasakan langsung oleh seseorang ketika dirinya melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melakukan sesuatu, perasaan lega karena telah menuntaskan sesuatu serta adanya peningkatan kepercayaan diri dan sebagainya. Bentuk penghargaan ini mengacu pada faktor-faktor pekerjaan itu sendiri atau job context seperti pekerjaan memberi tantangan dan menarik, puas atas pekerjaan, tingkat keragaman pekerjaan, pengembangan sistem kerja yang memberi umpan balik, dan atribut-atribut pekerjaan menantang lainnya. Sumber penghargaan intrinsik ini berasal dari individu itu sendiri. Menurut Nugroho (2019), Imbalan intrinsik mencakup rasa penyelesaian dalam pencapaian prestasi, otonomi dan pertumbuhan pribadi.

### 2.1.4 Indikator Reward

Perusahaan dapat merancang sistem *reward* dengan cara menentukan tujuan perusahaan yang hendak dicapai serta perilaku atau kinerja yang dapat menarik *reward* tersebut. Sistem *reward* penting bagi perusahaan dalam hal menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga terpenuhi.

Menurut (Mahmudi dalam Faizal Hidayat 2018), indikator *reward* yaitu:

1. Gaji dan bonus yaitu gaji berupa gaji pokok dan kompensasi keuangan berupa bonus terhadap hasil kerjanya sehari-hari. Paket gaji yang ditawarkan sebagai reward meliputi komponen sebagai berikut:
  - a. Kenaikan gaji pokok
  - b. Tambahan honorarium
  - c. Insentif jangka pendek dan panjang
2. Kesejahteraan yaitu pemberian tunjangan dalam fasilitas yang diberikan perusahaan atas keberhasilan karyawan mencapai prestasi kerjanya seperti tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pendidikan anak.
3. Pengembangan karir merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi.
4. Penghargaan psikologis dan sosial yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk promosi jabatan, pemberian kepercayaan dan pemberian tanggung jawab.

#### **2.1.5 Pengertian Disiplin Kerja**

Sanaputra, dkk. (2021) mendefinisikan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129)

mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini, 2019:90).

Menurut Rivai dan Sagala (2018:221), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Ansory dan Indrasari (2018:36) berpendapat bahwa disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Setyaningdyah (2018:145) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu pedoman atau norma yang harus dilaksanakan dilingkungan kerja agar tidak adanya penyimpangan atau pelanggaran aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

#### **2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat

kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan (2019), di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. 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 setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4. Keadilan

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

dasar kebijaksanaan dalam memberikn balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

#### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan tugasnya.

#### 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan- peraturan organisasi, sikap, dan perlakuan indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas

menerapkan hukuman bagi pegawai indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

#### **2.1.7 Indikator Disiplin Kerja**

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator yang ada pada disiplin kerja, Menurut Mangkunegara & Octorend (2018), disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu
2. Absensi / Kehadiran
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
5. Bekerja sesuai dengan prosedur

#### **2.1.8 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Robbins dalam Chandra (2023), Definisi stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Budiasa (2021), stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja.

Stres kerja merupakan salah satu resiko dari pekerjaan yang harus diterima oleh karyawan ditempat kerjanya salah satunya adalah resiko mengenai kesehatan baik itu kesehatan fisik atau psikis (Astuti, *et al.*, 2022).

Sedangkan menurut Basalamah, *et al.*, (2022) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh stressor yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu gambaran atau perasaan seseorang yang tidak nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan adanya tuntutan dari perusahaan yang bisa menyebabkan terganggunya kesehatan fisik dan psikis karyawan.

#### **2.1.9 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wardhana, 2018) menunjukkan bahwa faktor-faktor pemicu munculnya stres seperti:

- a. Tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi
- b. Overload pekerjaan
- c. Hubungan inter- personal (termasuk perselisihan dengan rekan)
- d. Penumpukan pekerjaan; Lembur; Ketidak-kompakkan atasan
- e. Kurangnya penghargaan dari atasan
- f. Kompleksnya pekerjaan
- g. Kurangnya bantuan dari rekan dan atasan
- h. Disiplin waktu.

Dampak yang diakibatkan dari stres ini secara tidak langsung mengganggu kinerja dan akan berpengaruh pada sumber daya manusia instansi tersebut. Hasil yang berikutnya yang didapat adalah dampak/ efek yang muncul akibat stres ini antara lain:

- a. Suasana Tegang; Perasaan Tidak Nyaman

- b. Mudah Lelah
- c. Cemas
- d. Mudah Sensitif
- e. Kurang Tidur
- f. Jenuh
- g. Sakit Kepala
- h. Malas Masuk Kerja
- i. Tidak Semangat Bekerja.

#### **2.1.10 Indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja menurut Afandi (2018 : 179)

adalah seperti berikut :

1. Tuntutan tugas  
Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran  
Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi  
Merupakan tuntutan yang diciptakan pegawai lain
4. Struktur organisasi  
Merupakan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

## 5. Kepemimpinan

Merupakan beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya pada manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

### 2.1.11 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja Karyawan 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam organisasi, karena jika kinerja karyawan baik akan menghantar organisasi pada sebuah keberhasilan dimana kinerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan (Natasya, 2018).

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Ary & Sriathi, 2019). Kinerja Karyawan juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari

organisasi (Rafiqah, 2022). Sutrisno (2018:123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan atas sebuah keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.12 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018:86-87) :

1. Kemampuan, Kepribadian dan Minat Kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.

8. Disiplin dalam kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

### **2.1.13 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan digunakan untuk meyakinkan kinerja bahwa kerja hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Faizal Hidayat, 2018) indikator kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil

Kuantitas dari hasil merupakan jumlah yang dihasilkan dalam bekerja yang terdiri dari:

- a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
- b. Menetapkan target pekerjaan
- c. Bekerja sesuai dengan prosedur

2. Kualitas

Kualitas adalah hasil yang dihasilkan seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, yang terdiri dari:

- a. Ketelitian dalam pengerjaan
- b. Disiplin kerja
- c. Ketaatan dalam prosedur kerja
- d. Dedikasi dalam bekerja
- e. Mengikuti aturan-aturan

### 3. Ketepatan

Ketepatan merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, yang terdiri dari:

- a. Bekerja secara konsisten
- b. Handal dalam memberikan layanan
- c. Bekerja dengan benar

### 4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, yang terdiri dari:

- a. Datang ke kantor tepat waktu
- b. Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan

### 5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama merupakan kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya, yang terdiri dari:

- a. Dapat bekerjasama dengan semua orang
- b. Dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri

## 2.2 Hubungan Antar Variabel

### 2.2.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

*Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak

psikologis. *Reward* yang diberikan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan karena merasa dihargai atas segala yang telah dihasilkan. Pernyataan tersebut didukung oleh Amri (2019), dalam penelitiannya menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Eriawati (2018), juga menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Nadeak (2020:181) berpendapat bahwa salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Ansory dan Indrasari, 2018:36).

Pernyataan di atas didukung oleh Natalia (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilanjutkan Fasha & Lestari (2019) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa ahli dari beberapa negarayang menjelaskan hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Hanafi, *et al.*, (2018) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Dan penelitian oleh Clarawati tahun (2018), Menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Guru SMP Negeri Di Kecamatan Pandak.

### 2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Adhitomo wirawan, Ismi Nur Afani (2018) dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa menyatakan bahwa variabel reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah objek yang diteliti adalah sama-sama perusahaan swasta dan Teknik analisis data yang digunakan sama-sama menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda sedangkan perbedaannya adalah jumlah populasi penelitian sebelumnya adalah 132 karyawan sedangkan penelitian sekarang adalah 106 karyawan dan lokasi penelitian sebelumnya di CV Media Kreasi Bangsa Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam Kepulauan Riau sedangkan lokasi penelitian sekarang di PT. Rajawali Asia Bali Kecamatan Denpasar Utara Kota Denpasar Provinsi Bali.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Amri (2019) dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Balota Kota Palopo menyatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara serta kuesioner dan Teknik Analisis Data yang digunakan Analisis Regresi Linear Berganda sedangkan perbedaannya adalah jumlah populasi penelitian sebelumnya adalah 20 karyawan sedangkan penelitian sekarang adalah 106 karyawan dan lokasi penelitian sebelumnya di KSP Balota Kota Palopo Provinsi Sulawesi Tengah sedangkan lokasi penelitian

sekarang di PT. Rajawali Asia Bali Kecamatan Denpasar Utara Kota Denpasar Provinsi Bali.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Onsardi, Eko Septian (2020) dengan judul Analisis Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil reward mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan Teknik penentuan sampel sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi digunakan menjadi sampel sedangkan perbedaannya adalah jumlah populasi penelitian sebelumnya adalah 96 karyawan sedangkan penelitian sekarang adalah 106 karyawan dan lokasi penelitian sebelumnya di PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu utara Provinsi Bengkulu sedangkan lokasi penelitian sekarang di PT. Rajawali Asia Bali Kecamatan Denpasar Utara Kota Denpasar Provinsi Bali.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Evi Yuliana Ariyani (2019) dengan judul Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016 - 2018. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian terdapat reward dan punishment secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan Teknik Analisis Data Regresi Linier Berganda dan Teknik penentuan sampel sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh

dimana semua populasi digunakan menjadi sampel sedangkan perbedaanya Teori yang digunakan pada penelitian terdahulu fokus pada konsep islam, sedangkan penelitian sekarang memiliki ruang lingkup yang luas.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Indah (2023) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Petro Jaya Putra. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis linear berganda dengan hasil dari penelitian tersebut adalah variabel reward secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang sama sama menggunakan goal setting theory sedangkan perbedaannya jumlah populasi penelitian sebelumnya adalah 35 karyawan sedangkan penelitian sekarang adalah 106 karyawan dan lokasi penelitian sebelumnya di PT. Petro Jaya Putra Kota Denpasar Provinsi Bali sedangkan lokasi penelitian sekarang di PT. Rajawali Asia Bali Kecamatan Denpasar Utara Kota Denpasar Provinsi Bali.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Aini (2020) dengan judul Analisis Kerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan Teknik Analisis Data Regresi Linier Berganda dan Teknik penentuan sampel sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi digunakan menjadi sampel sedangkan perbedaanya hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian sekarang reward berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis penelitiannya dilakukan dengan cara pendekatan SEM dengan menggunakan metode analisis PLS yang didukung oleh software komputer program smart PLS sedangkan pengujian penelitian ini menggunakan spss.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Mansur, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada CV. Samalona Jayapura). Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan Metode Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan teknik sampling metode purposive sampling berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sedangkan penelitian penelitian sekarang menggunakan teknik sampling jenuh.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Azhari (2019) dengan judul Pengaruh Kompensiasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Multimedia Karya Sejahtera Malang. Perbedaan penelitian terdahulu teknik sampling menggunakan metode purposive sampling berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sedangkan penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Arifai (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Arwana Mas Palembang. Perbedaan penelitian terdahulu adalah sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang, dengan menggunakan teknik simple random sampling sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 106 orang. Sedangkan persamaannya analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif serta metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Sukma & Widyani (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mengwi Badung. Perbedaan penelitian terdahulu jumlah sampel yang digunakan adalah 37 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel sebanyak 106 orang. Lokasi penelitian terdahulu di LPD Desa Adat Mengwi Badung sedangkan penelitian ini berlokasi di PT. Rajawali Asia Bali. Sedangkan persamaannya adalah jenis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mengwi Badung.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Nailul (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Karyawan ( Studi Pada PT. LKM Demak Sejahtera. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis linear berganda dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan hasil dari penelitian tersebut adalah variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian sekarang disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

12. Nugroho (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sahabat Klaten. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian sekarang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel pada penelitian terdahulu menggunakan teknik simple random sampling sedangkan penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan, tetapi secara parsial stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil pada penelitian sekarang adalah stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Christian Widnyana & Widyani (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Summer Hotel Kuta, Badung Bali. Lokasi penelitian terdahulu adalah di Bali Summer Hotel Kuta sedangkan lokasi penelitian ini adalah di PT. Rajawali Asia Bali. Sedangkan persamaannya adalah penelitian tersebut menggunakan Teknik analisis linear berganda dengan metode penentuan sampel yaitu metode sampling jenuh. Hasil dari penelitian tersebut adalah variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2021) dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan. Pada penelitian terdahulu menggunakan teknik sampel proportionate random sampling dengan teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) sedangkan penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan hasil penelitian tersebut adalah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan
16. Penelitian yang dilakukan oleh Lukito (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Perbedaan penelitian jumlah populasi penelitian sebelumnya adalah 50 karyawan sedangkan penelitian sekarang adalah 106 karyawan dan Lokasi penelitian sebelumnya adalah di PT. Sinar Mas Distribusi Nusantara Branch Semarang sedangkan lokasi penelitian ini adalah di PT. Rajawali Asia Bali. Sedangkan persamaannya

adalah teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan hasil penelitian sama-sama menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

17. Penelitian yang dilakukan oleh Wirya (2020), dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. Persamaan penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Linier Berganda dengan hasil penelitian tersebut adalah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian tersebut jumlah populasi penelitian sebelumnya adalah 32 karyawan sedangkan penelitian sekarang adalah 106 karyawan dan Lokasi penelitian sebelumnya adalah di PT. BPR Sedana Murni sedangkan lokasi penelitian sekarang adalah di PT. Rajawali Asia Bali
18. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018), dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan Kanindo Syariah Malang. Perbedaan penelitian terdahulu menggunakan teknik sampel proportionate random sampling sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik sampel sampling jenuh . Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda dengan hasil penelitian tersebut adalah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.