

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara efektif untuk memastikan bahwa pekerjaan selesai tepat waktu dan sesuai rencana. Sumber daya manusia sangat penting untuk kinerja organisasi dan pencapaian tujuan. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan organisasi, diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik yang dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan (Riyanto *et al.*, 2021). Selain itu, sumber daya manusia adalah faktor strategis dalam produktivitas karyawan (Saluy *et al.*, 2021). Salah satu aspek yang dihadapi di sebuah perusahaan adalah bagaimana membuat karyawan bekerja secara efisien dan memiliki dampak pada peningkatan produktivitas (Ricardianto *et al.*, 2022). Oleh karena itu, karyawan diharuskan dapat melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan organisasi yang diharapkan.

Menurut Rivaldo & Nabella (2023) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan mereka. Kinerja karyawan yang baik dapat ditunjukkan oleh bagaimana kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan baik dalam kualitas, waktu, dan jumlah yang ditargetkan sementara kesalahan yang pernah dibuat cukup kecil.

Kinerja didefinisikan sebagai perilaku individu yang dapat diamati yang menghasilkan nilai bagi organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Nduati & Wanyoike, 2022). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dan pelaksanaan pekerjaan yang dipengaruhi oleh kemampuan, kesediaan, dan pemahaman tugas. Ini melibatkan pencapaian tujuan melalui sistem manajemen kinerja yang mencakup perencanaan, umpan balik, evaluasi, dan penghargaan. Fokus utama adalah memastikan pencapaian tujuan individu dan organisasi melalui kontrol yang efektif. Namun kenyataannya tidak semua tujuan dari sebuah perusahaan maupun organisasi dapat tercapai dengan baik diakibatkan adanya penurunan kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni stres kerja. Stres adalah respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan karyawan dan stres kerja dapat menyebabkan kesehatan yang buruk dan bahkan cedera (Ehsan & Ali, 2019). Menurut Maharani (2019) menerangkan bahwa stres kerja merupakan respon tubuh yang tidak bersifat spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasannya. Stres dapat didefinisikan sebagai tekanan kerja dan dapat dirumuskan sebagai ketahanan untuk datang bekerja dan perasaan tekanan yang terus-menerus. Oleh karena itu, stres kerja adalah tindakan fisik dan emosional yang terjadi ketika ada kesenjangan antara persyaratan pekerjaan, kemampuan dan sumber daya.

Menurut hasil penelitian Sucharita (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, karena stres kerja yang terus-menerus di kalangan karyawan telah menyebabkan menurunnya minat mereka

terhadap pekerjaan, kurangnya komitmen, dan meningkatnya ketidakpuasan di antara manajer puncak. Hal ini juga telah ditemukan bahwa kinerja karyawan tetap buruk pada tingkat stres yang sangat rendah serta pada tingkat stres yang sangat tinggi, karena pada level stres yang rendah karyawan mungkin tidak cukup energik dan mungkin tidak sepenuh hati berdedikasi pada pekerjaan mereka, mengakibatkan produktivitas rendah. Dan pada puncak stres, karyawan ingin keluar dari situasi stres itu, mengakibatkan tidak ada konsentrasi pada pekerjaan (Daniel, 2019). Hasil dari penelitian Daniel (2019) menunjukkan bahwa ada banyak faktor stres yang ditanggung karyawan, dan survei menunjukkan bahwa efek stres mempengaruhi kinerja secara negatif. Fakta bahwa sebagian besar karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan merasa bahwa organisasi tidak peduli tentang mereka adalah refleksi ketidakpuasan besar yang tidak diragukan lagi menurunkan kinerja. Penelitian yang lain mengungkapkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) Ini berarti bahwa meskipun karyawan mungkin mengalami stres dalam pekerjaan mereka, tingkat stres tersebut tidak secara langsung mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan atau seberapa efektif mereka dalam mencapai tujuan pekerjaan. Menurut penelitian Tampubolon & Purba (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa ketika karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi, kinerja mereka cenderung menurun.

Namun penelitian lain menyebutkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan seperti penelitian Soomro (2019) yang menunjukkan bahwa stres adalah kekuatan motivasi yang mendorong

karyawan untuk bekerja keras dan meningkatkan efisiensi kerja.

Selain stres kerja, faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Junaedi & Digidowiseiso (2023) disiplin kerja adalah upaya seorang karyawan untuk melaksanakan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa disiplin waktu, misalnya selalu datang tepat waktu. Kemudian, disiplin dalam menjalankan apa yang diperintahkan sesuai dengan tugas yang harus dilakukan. Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Jika aturan di perusahaan tidak sepenuhnya diikuti, misalnya, datang terlambat dan bersantai selama jam kerja, maka sulit bagi karyawan untuk mencapai kinerja dan pencapaian maksimum (Tufti & Arif, 2022).

Penelitian mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan efektivitas kebijakan keuangan perusahaan (Kale et al., 2019) yang artinya disiplin kerja yang baik membantu karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif, yang mendukung pengelolaan keuangan perusahaan secara lebih efektif dan mengarah pada pencapaian tujuan finansial perusahaan. Menurut penelitian Sudjono (2022) menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja yang kuat dapat berpengaruh positif terhadap hasil kinerja karyawan, penelitian tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Menurut penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang merupakan faktor penting dalam memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi

pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Adriansah et al, 2023). Hasil penelitian Rivaldo & Nabella (2023) variabel disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan dalam aturan standar, yaitu absensi otomatis harus tepat waktu dan karyawan menerima tanda reward yang seimbang untuk disiplin mereka. Untuk alasan ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Berbeda dengan penelitian Adaria *et,al* (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena seringnya kerja pegawai yang melebihi jam kerja lembur sehingga mengakibatkan buruknya disiplin jam kerja.

Faktor berikutnya adalah pengawasan yaitu kegiatan manajerial, dilakukan dengan niat bahwa tidak ada penyimpangan dalam melakukan pekerjaan. Penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama pelaksanaan pekerjaan tergantung pada kemampuan dan tingkat keterampilan karyawan. Pengawasan adalah sebuah proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Sondang 2020: 135). Menurut Sujamto (2020) pengawasan adalah usaha untuk mengetahui dan mengevaluasi pelaksanaan tugas atau kegiatan secara objektif, untuk memastikan apakah sesuai dengan yang seharusnya dilakukan atau tidak. Pengawasan yang dilakukan oleh kepemimpinan, terutama dalam bentuk kontrol tertanam, adalah kegiatan manajerial yang dilakukan dengan niat untuk mencegah ketidaktepatan dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian Anuar (2022) menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana hal ini tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya Lutfi (2022) Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pentingnya pengawasan dalam organisasi sebagai salah satu faktor kunci yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dari hasil penelitian oleh Zulpedri & Mesra (2024) menunjukkan bahwa pengawasan memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan agar suatu organisasi berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan.. Hasil Penelitian Lee Cheng-Wen (2022) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperkuat sistem pengawasan dengan memastikan bahwa para pemimpin memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik, mampu memberikan arah yang jelas, dan mampu melakukan evaluasi dan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, pengawas harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai hasil terbaik.

Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang ditunjukkan oleh Syahfitri *et al* (2022) dimana pengawasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang artinya pengawasan tidak selalu memberikan manfaat yang diharapkan dalam konteks kinerja.

Hotel Puri Bagus Candidasa adalah salah satu hotel bintang empat di Bali yang berlokasi di Jalan Raya Candidasa, Kabupaten Karangasem yang memiliki

karyawan sebanyak 54 orang. Mengingat semakin banyaknya persaingan dalam sektor pariwisata terutama dalam industri perhotelan, manajemen harus mampu menyediakan fasilitas terbaik bagi para pelanggan. Oleh karena itu manajemen dalam sumber daya manusia harus dapat dioptimalkan dalam sumber daya manusia. Berikut data penjualan kamar hotel Puri Bagus Candidasa dapat disajikan pada tabel 1.1:

Tabel 1. 1
Penjualan Kamar dari Bulan Januari-Desember Tahun 2023

No.	Bulan	Penjualan Hotel	Target	Capaian Target
1	Januari	Rp 171.601.210,00	Rp 350.000.000,00	49%
2	Februari	Rp 149.936.903,00	Rp 350.000.000,00	43%
3	Maret	Rp 430.710.166,00	Rp 350.000.000,00	123%
4	April	Rp 262.639.530,00	Rp 350.000.000,00	75%
5	Mei	Rp 357.945.151,00	Rp 350.000.000,00	102%
6	Juni	Rp 273.880.867,00	Rp 350.000.000,00	78%
7	Juli	Rp 416.003.105,00	Rp 350.000.000,00	119%
8	Agustus	Rp 550.158.015,00	Rp 350.000.000,00	157%
9	September	Rp 563.942.008,00	Rp 350.000.000,00	161%
10	Oktober	Rp 564.945.304,00	Rp 350.000.000,00	161%
11	November	Rp 203.583.363,00	Rp 350.000.000,00	58%
12	Desember	Rp 226.597.106,00	Rp 350.000.000,00	65%

Sumber : Hotel Puri Bagus Candidasa (2023)

Pada Tabel 1.1 diketahui bahwa penjualan kamar hotel Puri Bagus Candidasa mengalami naik turun. Dapat dilihat ada beberapa target penjualan kamar hotel yang tidak tercapai. Tentu hal ini dapat berdampak bagi perusahaan. Hal ini tentu dapat disebabkan karena adanya penurunan kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Candidasa. Hasil kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh partisipasi karyawan dalam kegiatan pekerjaan di perusahaan. Semakin baik kualitas kehadiran atau absensi karyawan, semakin cepat pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan targetnya dan dapat mengurangi ketidakpuasan tamu yang datang ke hotel. Begitu juga sebaliknya, jika kualitas kehadiran atau absensi

karyawan buruk, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Tingkat kehadiran karyawan adalah salah satu hal terpenting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Berikut ini adalah data absensi karyawan dari bulan Juli-Desember tahun 2023 yang disajikan pada tabel 1.2:

Tabel 1. 2
Daftar Absensi Karyawan Hotel Puri Bagus Candidasa Bulan Juli – Desember 2023

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir	Jumlah hari hadir	Persentase Absensi
	1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=(5:4) X 100%
1	Juli	54	22	1.188	41	1.147	3,4%
2	Agustus	54	21	1.134	33	1.103	2,9%
3	September	54	20	1.080	32	1.048	3%
4	Oktober	54	22	1.188	34	1.154	2,9%
5	November	54	22	1.188	40	1.152	3,3%
6	Desember	54	23	1.242	39	1.203	3,1%
Jumlah			130	7.020	219	6.807	18,6%
Rata-rata			21,7	1.170	36,5	1.135	3,1%

Sumber : Hotel Puri Bagus Candidasa(2023)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi pada Hotel Puri Bagus Candidasa tahun 2023 mengalami fluktuasi dengan rata-rata 3,1%. Mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Nawawi (2016) bahwa tingkat absensi dianggap baik atau rendah jika persentasinya 2-3% perbulan, jika lebih dari 3% maka tingkat absensi dianggap kurang baik atau tinggi. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada Hotel Puri Bagus Candidasa dikategorikan masih cukup tinggi, karena berada di atas standar tersebut. Tingkat absensi yang tinggi ini dapat disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan kerja pada karyawan yang tentu dapat

mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Selain mengurangi stres kerja dan meningkatkan disiplin kerja, pengawasan juga harus dilaksanakan dalam suatu perusahaan untuk memastikan semua karyawan mematuhi peraturan dan kebijakan suatu perusahaan. Pengawasan dapat dilakukan dengan mengadakan meeting wajib tiap bulannya pada karyawan hotel Puri Bagus Candidasa harus ditingkatkan sebaik mungkin. Jumlah meeting dari bulan Januari-Desember 2023 dapat disajikan pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1. 3
Jumlah Meeting dari bulan Januari-Desember 2023 pada Hotel Puri Bagus Candidasa

No	Bulan	Jumlah Meeting Seharusnya	Jumlah Meeting Terlaksana
1	Januari	6	6
2	Februari	6	2
3	Maret	6	4
4	April	6	2
5	Mei	6	3
6	Juni	6	6
7	Juli	6	3
8	Agustus	6	3
9	September	6	4
10	Oktober	6	2
11	November	6	2
12	Desember	6	3

Sumber: Hotel Puri Bagus Candidasa

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah meeting yang terlaksana belum sesuai dengan jumlah meeting yang seharusnya wajib dilakukan. Hal ini tentu disebabkan karena masih kurangnya tingkat pengawasan yang diberikan Hotel Puri Candidasa dan dapat berdampak pada kinerja karyawan kedepannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada karyawan Hotel Puri Bagus Candidasa, adapun masalah yang dihadapi yaitu naik turunnya penjualan kamar hotel Puri Bagus Candidasa yang menyebabkan beberapa karyawan menjadi

stres karena target perusahaan yang tidak tercapai, kurangnya kedisiplinan yang dapat dilihat dari beberapa pegawai memiliki tingkat absensi cukup tinggi, dan meeting yang terlaksana tidak sesuai dengan yang seharusnya membuktikan bahwa kurangnya pengawasan yang dilakukan pada para karyawan hotel Puri Bagus Candidasa.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Puri Bagus Candidasa Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Candidasa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Candidasa?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Candidasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Candidasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada Hotel Puri Bagus Candidasa.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Candidasa.

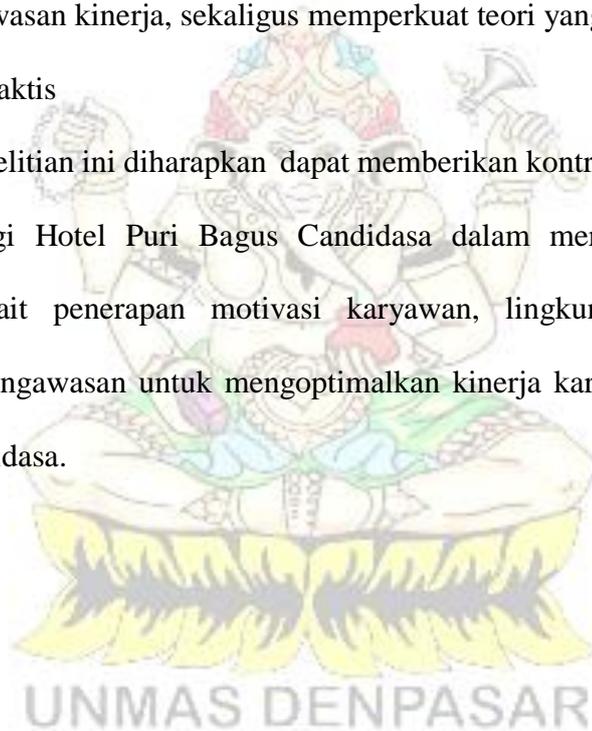
1.4 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman serta wawasan yang luas mengenai penerapan motivasi kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan pengawasan kinerja, sekaligus memperkuat teori yang telah ada.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta manfaat yang berarti bagi Hotel Puri Bagus Candidasa dalam merancang kebijakan perusahaan terkait penerapan motivasi karyawan, lingkungan kerja, serta meningkatkan pengawasan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Candidasa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory adalah teori yang menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur sebagai cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Teori ini mulai dibahas oleh Edwin A. Locke pada tahun 1968-1990 yang berjudul *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. *Goal setting theory* pada dasarnya merupakan fondasi dari *SMART goals* atau akronim dari tujuan yang harus bersifat *specific* (spesifik), *measureable* (terukur), *attainable* (dapat dicapai), *relevant* (relevan), dan *time-bound* (memiliki batas waktu) untuk mencapai hasil terbaik. Tujuan dari diciptakannya teori ini adalah untuk memahami bagaimana pengaruh antara penetapan tujuan terhadap motivasi kerja dan performa yang dihasilkan. Dari pemahaman tersebut ditemukan bahwa teori ini membantu karyawan dalam mencapai tujuan dan *goals* mereka. Pada dasarnya, teori ini memiliki 5 elemen penting yang telah dikembangkan seperti *clarity*, *challenge*, *commitment*, *feedback*, *task complexity*. Penerapan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di perusahaan, dapat membantu individu dan organisasi mencapai hasil yang lebih baik dan menjadi pemimpin yang menginspirasi dan mampu mengimplementasikan teori ini dengan efektif.

Teori ini menjelaskan bahwa suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan saat itu atau masa datang. Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan, temuan

utama dari *goal-setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tetapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja. Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan, temuan utama dari *goal-setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tetapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres

Menurut Daniel (2019) Stres adalah reaksi yang tidak terduga yang dialami orang dalam menghadapi tekanan yang mereka alami. Stres telah dipandang sebagai stimulus lingkungan terhadap individu; stres didefinisikan sebagai reaksi individu terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Karena stres kerja dapat mengancam kinerja individu dan fungsi keluarga, ini sangat berbahaya. Stres kerja dapat menyebabkan perbedaan antara kemampuan keluarga untuk memberikan keamanan material dan tuntutan terhadap keluarga. Bahkan dengan eksekutif dan manajer, stres adalah pengalaman dalam kehidupan kerja setiap karyawan. Stres kerja secara tidak sengaja membuat kinerja organisasi menurun. Selain itu, stres kerja tidak hanya berdampak pada kinerja perusahaan dan karyawan tetapi juga dapat menimbulkan pengaruh buruk terkait dengan perawatan kesehatan. Oleh karena itu, pentingnya stres kerja saat ini ditekankan oleh pemberi

kerja untuk mengelola dan mengurangnya melalui pedoman praktis di sektor publik, tetapi tidak di sektor swasta.

Menurut Sucharita (2020) Stres adalah kondisi psikologis dan keadaan keberadaan yang mempengaruhi kecukupan seseorang, kesehatan individu, dan kualitas kerja. Tekanan terkait pekerjaan menciptakan ketidakseimbangan antara tuntutan lingkungan dan kemampuan individu. Stres merujuk pada keadaan tekanan yang dialami oleh individu yang menghadapi ketegangan, batasan, atau peluang yang luar biasa. Peningkatan terus-menerus dalam masalah stres kerja di kalangan karyawan telah menyebabkan menurunnya minat mereka terhadap pekerjaan, kurangnya komitmen, dan meningkatnya ketidakpuasan di antara manajer puncak.

Menurut Singh (2019) stres kerja adalah jenis kecemasan dan depresi yang muncul dari berada di tempat kerja dan memiliki berbagai konsekuensi bagi individu. Stres merupakan masalah bagi organisasi saat ini dan dapat menimbulkan biaya yang besar bagi organisasi. Salah satu konsekuensi dari stres kerja adalah ketidakpuasan kerja, yang dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan tempat kerja, seringnya absen, pekerjaan yang tidak optimal, kurangnya waktu di tempat kerja, dan sebagainya. Faktor-faktor ini menyebabkan produktivitas tenaga kerja yang rendah, dan organisasi tidak akan berfungsi dengan baik.

Menurut Aldoghan (2022) stres adalah stimulasi eksternal yang menghasilkan tekanan; tekanan ini dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja tergantung pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Baik di negara maju maupun berkembang, stres kerja adalah salah satu ancaman terbesar bagi karyawan. Masalah-masalah di tempat kerja seperti beban kerja yang berlebihan, tugas dan

tanggung jawab yang tidak jelas, hubungan interpersonal di tempat kerja, peluang kemajuan profesional, dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan.

Menurut Samosir, E. S., & Wasiman, S. E. (2024) masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang.

Dari berbagai pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Stres kerja adalah kondisi psikologis yang timbul akibat tekanan di lingkungan kerja, yang dapat berdampak negatif pada individu dan organisasi. Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, menyebabkan ketidakpuasan, kecemasan, depresi, dan produktivitas yang menurun. Faktor-faktor seperti beban kerja berlebihan, tugas yang tidak jelas, dan hubungan interpersonal yang buruk di tempat kerja memperburuk kondisi ini. Stres kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja dan komitmen karyawan tetapi juga dapat mengakibatkan konsekuensi serius bagi kesehatan dan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi penting untuk memastikan kinerja yang optimal dan kesejahteraan karyawan.

2.2.2 Faktor Stres

Menurut Sucharita (2020) adapun faktor yang menyebabkan stres kerja antara lain:

1. Sifat kompetitif dari lingkungan kerja.

Persaingan yang tinggi di lingkungan kerja sering kali mendorong individu untuk terus-menerus berusaha menjadi yang terbaik, yang dapat menimbulkan tekanan dan stres.

2. Perubahan dalam tuntutan pekerjaan.

Ketika tuntutan pekerjaan berubah, misalnya karena adanya peningkatan tanggung jawab atau perubahan dalam tugas, hal ini bisa menjadi sumber stres bagi karyawan yang harus beradaptasi dengan cepat.

3. Kesulitan keuangan yang diakibatkan oleh resesi ekonomi.

Ketidakstabilan ekonomi, seperti resesi, dapat menyebabkan tekanan finansial yang tinggi bagi pekerja. Ketidakpastian dalam hal pendapatan dan keamanan pekerjaan bisa memperburuk stres kerja.

2.2.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Putri *et al.*, (2022) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas

Mengacu pada beban kerja atau tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan. Ketika tugas yang diberikan terlalu berat atau melebihi kemampuan individu.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran terjadi ketika ada ketidakjelasan atau konflik dalam peran yang harus dijalankan oleh karyawan.

3. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang terlalu kaku atau tidak fleksibel dapat menjadi sumber stres bagi karyawan.

4. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi yang otoriter dan tidak efektif membuat karyawan merasa tidak dihargai atau tidak didukung dalam pekerjaan mereka.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin

Menurut Rivaldo & Nabella (2023) disiplin adalah tindakan manajemen yang bertujuan untuk memotivasi anggota organisasi agar mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja sebagai pengelola utama perusahaan merupakan hal yang wajib dimiliki. Disiplin karyawan yang sering melanggar aturan yang telah ditetapkan dan masih belum mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan perusahaan untuk diberikan sanksi atau teguran dalam disiplin kerja. Kondisi ini akan menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga akan berdampak pada hasil kinerja karyawan yang tidak optimal dan munculnya rasa cemburu terhadap karyawan lain untuk melakukan hal yang sama di masa depan jika kondisi ini dibiarkan.

Menurut Junaedi & Digidowiseiso (2023) disiplin kerja adalah upaya seorang karyawan untuk melaksanakan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa disiplin waktu, misalnya selalu datang tepat waktu. Kemudian, disiplin dalam menjalankan apa yang diperintahkan sesuai dengan tugas yang harus dilakukan. Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan bagian/variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin sangat dibutuhkan

dalam sebuah organisasi agar tidak terjadi kelalaian, penyimpangan, atau kesalahan yang pada akhirnya menyebabkan pemborosan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan adalah makhluk yang memiliki perasaan, kebutuhan, dan harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian khusus karena faktor-faktor tersebut akan memengaruhi pencapaian, meningkatkan kinerja karyawan, dan cinta karyawan terhadap pekerjaan serta perusahaannya.

Menurut Saputra (2022) disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk bekerja secara teratur, tekun, dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ada tanpa melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga merupakan alat yang digunakan oleh manajer perusahaan dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mau mengubah perilaku dan sebagai cara untuk meningkatkan kesadaran seseorang dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku. Indikator disiplin kerja mencakup ketepatan waktu dalam datang bekerja, ketepatan waktu dalam pulang, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Menurut Noviyanti & Asmalah (2023) disiplin merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Tingkat disiplin karyawan mencerminkan sejauh mana tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Manajer memainkan peran penting dalam memastikan disiplin yang baik di antara bawahan mereka. Disiplin kerja karyawan adalah pedoman bagi semua karyawan dalam bersikap, bertindak, dan berperilaku saat menjalankan tugas mereka. Disiplin kerja yang baik mencerminkan sejauh mana tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang disiplin dalam pekerjaannya dapat dilihat dari ketepatan waktu kehadiran, kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan,

cara mereka bekerja, kejujuran, serta kerjasama antara karyawan dan atasan mereka. Ada berbagai cara untuk meningkatkan disiplin karyawan, salah satunya melalui pelatihan kerja, karena pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya pengembangan karyawan. Dengan memberikan pelatihan, karyawan akan mendapatkan rasa percaya diri yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Anugra (2023) disiplin adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mematuhi serta mengikuti norma-norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya disiplin. Organisasi yang kurang memberikan disiplin akan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Perbaikan pada penerapan disiplin sangat penting dilakukan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari berbagai pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah sikap dan tindakan yang menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma organisasi. Disiplin ini penting untuk menjaga ketertiban, meningkatkan kinerja, dan mencegah terjadinya kelalaian atau penyimpangan dalam pekerjaan. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tugas, serta tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Manajemen yang baik harus memastikan disiplin ini diterapkan, karena kurangnya disiplin dapat menurunkan produktivitas, menyebabkan ketidakpuasan, dan mempengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan. Penerapan disiplin yang baik juga dapat didukung oleh pelatihan dan komunikasi yang efektif antara manajer dan karyawan, guna meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.

2.3.2 Faktor Disiplin

Menurut Dari, W. *et.al.*, (2021), adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Pengawasan Pimpinan

Ketika pimpinan secara aktif memantau dan mengawasi kinerja karyawan, para karyawan cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugasnya sesuai aturan dan standar yang ditetapkan.

2. Sanksi Hukuman

Penerapan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan kerja dengan memberikan konsekuensi yang jelas dan tegas, akan cenderung membuat para karyawan lebih berhati-hati dan patuh terhadap aturan yang berlaku.

3. Ketegasan Pimpinan

Pimpinan yang tegas dalam mengambil keputusan dan menegakkan aturan akan lebih dihormati oleh karyawan

2.3.3 Indikator Disiplin

Menurut Saputra (2022), adapun indikator dalam disiplin kerja antara lain:

1. Ketepatan waktu dalam datang bekerja.

Mencakup tentang kedisiplinan saat datang dan memulai pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan

2. Ketepatan waktu dalam pulang.

Disiplin kerja juga mencakup kepatuhan terhadap waktu pulang. Karyawan tidak meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir, kecuali jika ada izin atau alasan yang sah.

3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja melibatkan kepatuhan terhadap semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja seperti mematuhi aturan tanpa perlu diawasi secara ketat menunjukkan tanggung jawab pribadi dalam menjalankan tugasnya.

4. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Disiplin kerja juga terlihat dari tanggung jawab karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan

2.4 Pengawasan

2.4.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan secara etimologi berasal dari kata "super" dan "vision," yang berarti melihat dan menilai dari atas atau mengevaluasi dari posisi yang lebih tinggi, biasanya dilakukan oleh atasan untuk mengawasi aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan. Ada beberapa istilah yang hampir sama dengan pengawasan, dan dalam praktiknya, istilah-istilah ini sering digunakan secara bergantian. Istilah-istilah tersebut termasuk pengawasan, pemeriksaan, dan review. Pengawasan merujuk pada kegiatan mengamati apakah pekerjaan dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Pemeriksaan bertujuan untuk menilai sejauh mana kegiatan yang dilakukan telah mencapai tujuan (Kristiawan, 2019).

Menurut Norawati (2022) pengawasan adalah kegiatan yang berkaitan dengan mengendalikan atau mengawasi setiap pekerjaan dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan. Melalui aktivitas pengawasan yang efektif, karyawan dapat dipantau dengan baik, sehingga mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pengawasan ini tidak hanya membantu

meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, tetapi juga berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya menghasilkan hasil yang optimal.

Menurut Herniwan (2023) pengawasan merupakan suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Pengawasan terhadap kinerja di maksudkan mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana. Jadi pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan.

Menurut Kristanto (2023) Pengawasan adalah memantau aktivitas pekerjaan karyawan untuk menjaga perusahaan agar tetap berjalan kearah pencapaian tujuan dan membuat koreksi jika diperlukan. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar terjadi efektifitas dan efisiensi pekerjaan, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan memberikan informasi secara dini terjadinya penyimpangan agar dapat dilakukan penyesuaian sehingga suatu pekerjaan sesuai rencana yang telah direncanakan.

Pengawasan berarti mengamati dan mengukur kegiatan operasional serta hasil yang dicapai, kemudian membandingkannya dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan bertujuan untuk mengidentifikasi kelemahan dan kesalahan, kemudian memperbaikinya serta mencegah terulangnya kesalahan tersebut di masa depan. Menurut Putrie, (2020) Pengawasan adalah

tindakan nyata dan paling efektif dalam menegakkan kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi, karena tanpa dukungan disiplin yang baik dari pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dari berbagai pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengawasan adalah proses pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh atasan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan pedoman dan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan untuk mengontrol, menilai, dan melakukan koreksi terhadap aktivitas karyawan guna mencapai efektivitas dan efisiensi kerja. Proses ini mencakup observasi aktivitas, penilaian kinerja, dan penerapan tindakan korektif jika terjadi penyimpangan. Pengawasan tidak hanya membantu mengurangi kesalahan, tetapi juga meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan, serta memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan baik.

2.4.2 Faktor Pengawasan

Menurut Mulyani (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan organisasi.

Lingkungan organisasi yang terus berubah, baik secara internal maupun eksternal, dapat mempengaruhi cara pengawasan dilakukan.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi.

Ketika organisasi tumbuh, struktur dan prosesnya menjadi lebih rumit, sehingga membutuhkan sistem pengawasan yang lebih canggih dan terkoordinasi untuk memastikan bahwa semua bagian organisasi berjalan sesuai rencana.

3. Kesalahan-kesalahan.

Pengawasan yang efektif juga dipengaruhi oleh kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam organisasi. Pengawasan yang baik harus mampu mengidentifikasi dan mengoreksi kesalahan dengan cepat untuk mencegah dampak negatif yang lebih besar.

4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Manajer sering kali perlu mendelegasikan tugas dan wewenang kepada bawahan mereka. Faktor ini mempengaruhi pengawasan karena ketika tugas didelegasikan, manajer harus memastikan bahwa pengawasan tetap berjalan efektif, meskipun mereka tidak terlibat langsung dalam setiap detail pekerjaan.

2.4.3 Indikator Pengawasan

Menurut Mulyani (2021) indikator dalam pengawasan sebagai berikut:

1. Pemantauan

Pemantauan adalah proses mengamati dan mengawasi aktivitas atau kinerja individu, tim, atau proses dalam organisasi. Pemantauan bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan.

2. Pemeriksaan

Pemeriksaan adalah tindakan yang lebih mendalam dari pemantauan, di mana manajer atau auditor meninjau dan mengevaluasi pekerjaan, laporan, atau prosedur untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan, kebijakan, dan standar.

3. Bimbingan

Bimbingan berperan dalam pengawasan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas mereka dan memiliki dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Koreksi

Koreksi adalah langkah yang diambil untuk mengatasi masalah atau kesalahan yang terdeteksi selama pemantauan atau pemeriksaan. Koreksi bertujuan untuk memperbaiki penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan dan mencegah masalah serupa di masa depan.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Rivaldo & Nabella (2023) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan mereka. Kinerja karyawan yang baik dapat ditunjukkan melalui bagaimana kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, baik dalam kualitas, waktu, dan jumlah yang ditargetkan, sementara kesalahan yang pernah dibuat cukup kecil. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Noviyanti (2023) kinerja karyawan mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam memenuhi tanggung jawab mereka sebagaimana didefinisikan oleh perusahaan. Penurunan kinerja karyawan dapat memiliki dampak signifikan pada perusahaan. Kinerja sangat berharga karena mendukung strategi jangka panjang dan berfungsi sebagai sarana untuk mengevaluasi, mengatur, dan meningkatkan produktivitas dalam perusahaan.

Menurut Anugra (2023) Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visi suatu organisasi yang bergantung pada rencana strategis organisasi atau perusahaan.

Menurut Norawati (2022) Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Faktor pendukung terciptanya kinerja karyawan yang baik memerlukan komitmen organisasi.

Menurut Herniwan (2023) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Dari berbagai pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui pencapaian target dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, serta minimnya kesalahan yang terjadi. Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mendukung strategi jangka panjang perusahaan, berfungsi sebagai alat evaluasi, dan peningkatan produktivitas. Pencapaian kinerja yang optimal bergantung pada komitmen karyawan dan organisasi, serta sejauh mana individu atau kelompok dapat memenuhi persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian individu, tetapi juga seberapa baik tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi dapat diwujudkan.

2.5.2 Faktor Kinerja

Menurut Anugra (2023) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan dan keterampilan.

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugasnya cenderung lebih produktif dan efektif dalam pekerjaannya.

2. Disiplin kerja.

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan jadwal yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Pengetahuan.

Karyawan yang memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas mereka akan lebih mampu mengambil keputusan yang tepat, menyelesaikan masalah dengan efisien, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi.

4. Rencana kerja.

Rencana kerja yang jelas dan terstruktur membantu karyawan untuk memahami tujuan, prioritas, dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai hasil yang diinginkan.

5. Budaya organisasi.

mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diterima di dalam organisasi. Budaya yang mendukung, seperti kerja sama, inovasi, dan penghargaan atas kinerja, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi secara maksimal.

2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Harianto, H. (2020) beberapa indikator dalam kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan mencakup pemahaman mereka tentang tugas-tugas yang harus dilakukan, serta pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka, termasuk kebijakan, prosedur, dan informasi terkait industri.

2. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan merujuk pada kemampuan teknis dan praktis yang dimiliki karyawan untuk melakukan tugas tertentu.

3. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan mencakup kapasitas fisik dan mental karyawan untuk melakukan pekerjaan karyawan.

4. Motivasi (*motivation*)

Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat untuk mencapai suatu tujuan..

5. Ketercapain sasaran peusahaan

Indikator ini mengukur sejauh mana kinerja karyawan berkontribusi terhadap pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh work

life balance, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sucharitha, M & Amzad Basha, Md. (2020) yang berjudul *A Study on Impact of Stress Employee Productivity and Job Performance Implications for Stress Measurement and Management*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, karena stres kerja yang terus-menerus di kalangan karyawan telah menyebabkan menurunnya minat mereka terhadap pekerjaan, kurangnya komitmen, dan meningkatnya ketidakpuasan. Perbedaan penelitian ini dengan yang terdahulu terletak pada sampel yaitu pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 54 responden, sedangkan penelitian lain tidak menyebutkan lokasi spesifik dan menggunakan sampel yang jauh lebih besar yaitu 200 partisipan dari berbagai perusahaan. Adapun persamaan penelitian ini dengan yang terdahulu yaitu penelitian sama-sama berfokus pada dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Daniel (2019) yang berjudul *Effects of job stress on employee's performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada banyak faktor stres yang ditanggung karyawan, dan survei menunjukkan bahwa efek stres mempengaruhi kinerja secara negatif. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian ini dilakukan di Hotel Puri Bagus Candidasa Bali, sedangkan penelitian lain dilakukan di Nigeria dan tidak menyebutkan organisasi spesifik. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu kedua penelitian sama-sama mengkaji bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja jika tidak

ditangani dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022) yang berjudul *The Influence Of Work Life Balance, Work Stress And Islamic Work Ethics On The Performance Of Millenial Employees In The Covid 19 Pandemic With Job Satisfaction As Intervening Variable (Case Study Of Bank BTN SYARIAH KC SOLO)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada di Hotel Puri Bagus Candidasa Bali dengan 54 responden, sementara penelitian lain dilakukan di BTN Syariah KC Solo dengan 49 responden, dan memfokuskan pada kinerja karyawan selama periode Covid-19. Adapun persamaan dalam penelitian ini yaitu kedua penelitian mengkaji dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan, meskipun pendekatan dan variabel lainnya berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon & Purba (2021) yang berjudul *The Effect Of Work Stress And Work Conflict On The Performance Of Employees Of The Karo District Disaster Management Agency*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa ketika karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi, kinerja mereka cenderung menurun. Perbedaan penelitian ini dilakukan di Hotel Puri Bagus Candidasa Bali dengan sampel 54 responden, sedangkan penelitian lain dilakukan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo dengan 63 responden. Adapun persamaan penelitian ini kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dalam desain penelitiannya untuk menganalisis pengaruh variabel tertentu terhadap kinerja karyawan dan meneliti dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Soomro (2019) yang berjudul *Impact of stress on employees performance in public sector universities of Sindh*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan kekuatan motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja keras dan meningkatkan efisiensi kerja. Perbedaan penelitian dilakukan di Hotel Puri Bagus Candidasa Bali dengan 54 responden, sedangkan penelitian ini dilakukan di universitas publik di Sindh, Pakistan, dengan sampel yang jauh lebih besar yaitu 310 responden dari berbagai kategori manajemen. Persamaan penelitian yaitu kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei dan analisis statistik untuk memahami hubungan antara variabel-variabel penelitian dan keduanya menggunakan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data dengan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Kale (2019) yang berjudul *Outside employment opportunities, employee productivity, and debt discipline*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan efektivitas kebijakan keuangan perusahaan. Perbedaan penelitian lain menggunakan berbagai metode canggih seperti instrumental *variables* dan *quasi-natural* experiments untuk mengontrol endogenitas, sementara penelitian ini menggunakan SPSS untuk analisis statistik dasar. Dalam penelitian ini memiliki kesamaan yaitu stres kerja dan pengawasan kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudjono (2022) yang berjudul *Work Stress Mediates Motivation and Discipline on Teacher Performance: Evidence Work from*

Home Policy. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang kuat dapat berpengaruh positif terhadap hasil kinerja karyawan, penelitian tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Perbedaan Penelitian ini berfokus pada implikasi kebijakan Work From Home (WFH) dengan stres kerja sebagai variabel intervensi, sedangkan penelitian ini mengevaluasi pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap kinerja tanpa menyebutkan WFH atau intervensi stres. Persamaan Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang juga digunakan dalam penelitian ini. Kedua penelitian bertujuan untuk menganalisis data numerik guna menentukan pengaruh variabel-variabel tertentu terhadap kinerja karyawan atau guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Adriansah (2023) yang berjudul *Examining The Impact Of Work Stress, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At PT. Manakarra Unggul Lestari In Leling Village, Tommo District, Mamuju Regency*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang merupakan faktor penting dalam memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Perbedaan penelitian ini dilakukan di Hotel Puri Bagus Candidasa Bali dengan sampel 54 responden, sedangkan penelitian lain dilakukan di PT Manakarra Unggul Lestari dengan subjek yang berbeda. Persamaan kedua penelitian ini mengevaluasi pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menambahkan variabel motivasi kerja, yang terkait erat dengan disiplin dan

kinerja dan keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik untuk menguji hipotesis dan menentukan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo dan Nabella (2023) yang berjudul *Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Perbedaan Penelitian ini dilakukan di Hotel Puri Bagus Candidasa Bali dengan 54 responden, sedangkan penelitian lain dilakukan di PT. Infineon Technologies Batam dengan sampel yang lebih besar, yaitu 87 karyawan, dan menggunakan metode sensus. Persamaan kedua penelitian ini meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, disiplin kerja juga menjadi salah satu variabel yang dievaluasi bersama stres kerja dan pengawasan kerja dan keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi dan pengujian hipotesis menggunakan SPSS untuk menentukan hubungan antara variabel-variabel.

Penelitian yang dilakukan oleh Adaria (2021) yang berjudul *The Effect of Work Discipline and Work Ability on Employee Performance through Motivation at the Financial Agency Office*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dilakukan di Hotel Puri Bagus Candidasa Bali dengan 54 responden, sementara penelitian lain dilakukan di Kantor Badan Keuangan Kabupaten Mamuju Tengah dengan 137 responden, mencakup seluruh pegawai di kantor tersebut. Persamaan kedua penelitian ini menyertakan disiplin kerja sebagai variabel yang mempengaruhi hasil.. Penelitian ini juga mengevaluasi disiplin kerja sebagai salah

satu variabel utama dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari responden, dan analisis statistik untuk memahami hubungan antara variabel

2.6.3 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Anuar (2022) yang berjudul *The Influence Of Supervision On Employee Performance In Pt. Indolakto Branch Pekanbaru*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana hal ini tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaan Penelitian ini dilakukan di PT. Indolakto Cabang Pekanbaru dengan 32 responden, sementara penelitian ini dilakukan di Hotel Puri Bagus Candidasa Bali dengan sampel 54 responden. Persamaan kedua penelitian ini sama-sama mengevaluasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya peran pengawasan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis statistik, serupa dengan penelitian ini yang juga menggunakan pendekatan serupa untuk menganalisis data.

Penelitian yang dilakukan oleh Lutfi (2022) yang berjudul *The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan Penelitian ini dilakukan di PR Lutvindo Wijaya Perkasa dengan 137 responden, sementara penelitian ini dilakukan di Hotel Puri Bagus Candidasa Bali dengan sampel 54 responden. Penelitian lain menggunakan Path Analysis dengan Smart PLS Versi 3.00, sementara penelitian ini menggunakan

SPSS untuk analisis data. Persamaan kedua penelitian ini meneliti pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan menjadi salah satu variabel utama yang dianalisis dalam hubungannya dengan kinerja. Keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui survei, wawancara, dan dokumentasi, serta analisis statistik untuk mengevaluasi hasil.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulpedri dan Mesra (2024) yang berjudul *The Influence of Supervision on Employee Performance at PT. Persada Technical Media*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan agar suatu organisasi berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Perbedaan Penelitian ini dilakukan di PT. Persada Technique dengan sampel 61 responden, sementara penelitian ini dilakukan di Hotel Puri Bagus Candidasa Bali dengan sampel 54 responden. Persamaan Penelitian ini menggunakan analisis statistik, termasuk uji-t dan regresi, untuk menentukan pengaruh pengawasan terhadap kinerja, mirip dengan metode analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS.

Penelitian yang dilakukan oleh Lee Cheng-Wen (2022) yang berjudul *Influence of supervision on employee performance with work motivation as an intervening variable*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan Penelitian ini dilakukan di PT FAA, yang merupakan perusahaan di industri kehutanan dengan 112 responden, sementara penelitian ini berlokasi di Hotel Puri Bagus Candidasa Bali dengan

sampel 54 responden dari industri perhotelan. Penelitian ini secara khusus menggunakan path analysis untuk mengevaluasi pengaruh langsung dan tidak langsung, termasuk koefisien jalur, sementara penelitian ini menggunakan SPSS untuk analisis data statistik tanpa menjelaskan spesifik jenis analisis jalur. Persamaan Penelitian ini sama-sama meneliti pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa pengawasan adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan menganalisis data numerik untuk mengevaluasi hubungan antar variabel.

Penelitian yang dilakukan oleh Syahfitri (2022) yang berjudul *The Effect of Employee Training and Provision Facilities on Employee Performance Through Work Flexibility in SMPIT Assyifa Boarding School Jalancagak Subang Regency*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang artinya pengawasan tidak selalu memberikan manfaat yang diharapkan dalam konteks kinerja. Perbedaan penelitian ini menggunakan PLS-SEM dengan program SmartPLS untuk analisis data, sedangkan penelitian ini menggunakan SPSS tanpa spesifikasi mengenai metode analisis jalur. Persamaan Penelitian ini, seperti penelitian lain, menggunakan seluruh populasi sebagai sampel (sampel jenuh), yang juga umum dilakukan dalam penelitian dengan populasi terbatas.