

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Bank merupakan suatu lembaga yang mendapatkan izin untuk menggerakkan dana yang berasal dari masyarakat berupa simpanan dan menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat yang berupa pinjaman, sehingga bank berfungsi sebagai perantara antara penabung dan pemakai akhir, rumah tangga dan perusahaan. Kurangnya komunikasi serta aneka ragam pengalaman berkenaan dengan likuiditas, risiko, waktu dan sebagainya, telah membuat hubungan langsung antara penabung dengan investor tidak efisien dan terbatas ruang lingkupnya (Ahmad, 2016).

Bank Perkreditan Rakyat yang biasa disingkat dengan BPR selalu melayani golongan pengusaha mikro, kecil dan menengah dengan lokasi pelayanan yang tidak melewati batas wilayah Kabupaten/Kota. Menghadapi persaingan di sektor perbankan yang semakin ketat, kepercayaan dari masyarakat merupakan salah satu kunci sukses yang mendorong kemajuan perusahaan (Dhammika, 2016). Sama seperti bank lainnya Bank Perkreditan juga harus diketahui kesehatannya. Kesehatannya bank dapat diartikan sebagai kemampuan suatu bank untuk melakukan kegiatan operasional perbankan secara normal dan mampu memenuhi semua kewajibannya dengan baik dengan cara-cara yang sesuai dengan peraturan perbankan yang berlaku (Marudut, 2016).

Sumber daya manusia dapat menentukan tingkat kinerja suatu bank selain analisa laporan keuangan BPR, sumber daya manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia PT. BPR Parasari Sibang, karena keberadaannya sangat penting dalam memberikan peluang yang besar kepada masyarakat pedesaan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Untuk menjamin kesinambungan perusahaan, perlu adanya perpaduan dari enam aspek faktor produksi (Fitria, 2016) yaitu *man, money, materials, methods, market, machine*.

PT. BPR Parasari Sibang memiliki berlokasi di Sibang Kaja, Br Sangging, Sibang Kaja, Kec. Abiansemal, Kabupaten Badung. PT. BPR Parasari memiliki kantor cabang yang beralamat di Jalan. Raya Denpasar – Tabanan tepatnya pada Br. Badung Lukluk, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung yang didirikan pada Tanggal 5 Pebruari 1970 yang pelopori awalnya oleh 5 orang sebagai pemegang Saham. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Parasari Sibang sebagai kantor pusat dan PT. BPR Parasari sebagai kantor cabang.

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong dalam melakukan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan maupun dari perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan hasil dari pandangan karyawan mengenai perasaannya seberapa baik pekerjaannya yang diselesaikan dapat dianggap memiliki sesuatu nilai yang penting untuk karyawan dan perusahaan. Perusahaan mengharapkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkat, agar karyawan nantinya tidak

mudah untuk meninggalkan perusahaan dan kemudian karyawan akan mencari kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain.

Menurut Rageb *et al.*, (2016) perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, perusahaan berperan dalam mengelola karyawan agar dapat mentaati peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan disiplin, efektif dan efisien. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Dalam kenyataan yang ada, kesatuan atau objek penelitian sudah memberikan motivasi kerja baik secara finansial maupun non finansial (Susilo *et al.*, 2017). Kepuasan kerja ini berperan penting bagi perusahaan dalam menentukan keberhasilannya untuk memenuhi kebutuhan anggotanya (Saputra & Adnyani, 2017).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan kontrak pada PT. BPR Parasari Sibang, fenomena menyangkut masalah kepuasan kerja diketahui pada indikator gaji. Karyawan kontrak yang sudah bekerja selama 5 tahun dan sudah berkeluarga menerima total keseluruhan gaji sebesar Rp 2.400.000,- di mana nilai tersebut sudah termasuk dengan uang makan, uang transportasi dan insentif. Adapun total gaji yang diterima karyawan kontrak tersebut berada dibawah UMR Kabupaten Badung sebesar Rp 2.900.000,- dan tidak cukup untuk biaya hidup mereka sehingga karyawan masih merasa kurang diperhatikan terkait kesejahteraannya, mereka masih mengeluhkan gaji yang diterima, sehingga

membuat karyawan menjadi semakin enggan untuk mengembangkan dirinya dan enggan untuk berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Pada kenyataannya manusia berorganisasi atau bekerja pada organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Karyawan sebagai sumber daya manusia juga membutuhkan kepuasan kerja, tidak hanya *reward* dari gaji, tunjangan dan insentif yang berkaitan dengan kinerja. Kepuasan kerja sebagai dukungan dari perusahaan penting bagi setiap karyawan, sebagai bukti bahwa hasil kerjanya selama berada dalam organisasi terus dihargai dan dapat memberikan sikap atau perilaku positif kepada karyawan, ketika karyawan bersikap positif maka ini juga dapat membantu tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan (Saputra & Adnyani, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Menurut Gilang *et al.*, (2016) stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan semakin memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan (Wartono, 2017).

Handoko (2016:89) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang

untuk menghadapi kondisi lingkungan. seperti yang dinyatakan (Siddiqui dan Raja, 2016). Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaannya. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Syahronica dkk. (2016) menyatakan semakin banyaknya kebutuhan hidup yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat, dan persaingan kerja yang semakin ketat dapat menimbulkan stres kerja. Kreitner & Kinicki (2016) mendefinisikan stres sebagai sebuah respon adaptif, yang di pengaruhi oleh karakteristik individu dan/atau proses psikologi, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi atau kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada diri seseorang. Dalam jangka waktu panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Stres kerja memiliki dampak buruk bagi organisasi dan karyawan. Stres yang dialami di tempat kerja juga memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku sebagai anggota organisasi, emosi positif, dan kinerja, serta berhubungan positif dengan kelelahan emosi, ketidakhadiran dan perputaran tenaga kerja (Kreitner & Kinicki, 2016).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 15 orang karyawan, namun 10 orang karyawan masih mengeluhkan permasalahan stres kerja yang ada pada PT. BPR Parasari Sibang. Fenomena menyangkut masalah stres kerja diketahui pada indikator tuntutan tugas. Banyaknya tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan karyawan masih membutuhkan waktu untuk beradaptasi pada pekerjaan. Hal ini tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

Beberapa penelitian mengenai stres kerja terhadap kepuasan kerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan Fauzany (2019), Rauan dan Tewel (2019) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Bhastary (2020), Fardah dan Hani (2020), Andika dan Irmayanti (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin meningkat stres kerja yang ada akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Rosidah, 2019:290). Menurut Undang-Undang No. 35 Tahun 2012 yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan

yang apabila tidak ditaati atau di larang dijatuhi hukuman disiplin. Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Hasibuan (2016:112) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Liestiani, *et. al.*, (2019) menyatakan bahwa dalam perkembangannya disiplin kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Tindakan pendisiplinan harus tegas dalam pelaksanaannya, meskipun perusahaan menginginkan agar keinginan pegawai dapat terintegrasikan dengan tujuan perusahaan mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia, bukan berarti manajemen harus menuruti kehendak karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia pada PT. BPR Parasari Sibang. Fenomena menyangkut masalah disiplin kerja diketahui pada indikator ketaatan pada peraturan kerja. Kepala personalia mengatakan bahwa karyawan seringkali melalaikan prosedur kerja dan pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan juga sering terlihat bermalas-malasan pada saat bekerja, sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di tempat, sehingga

pekerjaan lebih banyak tertunda dan karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama.

Beberapa penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kepuasan kerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi, dkk (2017), Putri dan Maulida (2020), Sardina dan Abdurrahman (2020) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lim (2020), Rizky, dkk (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan tercapai dan menghasilkan kepuasan dalam bekerja

Untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Parasari Sibang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun kedalam rumusan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Parasari Sibang?

- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Parasari Sibang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Parasari Sibang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Parasari Sibang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Parasari Sibang. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- 1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

2) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis selama kuliah



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Stres Kerja**

###### **1) Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya Hariyono (2016:193).

Menurut Hermita, (2016:17) stres merupakan suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Menurut Setiyana (2016:384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan,

karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Handoko (2016:89) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Stres kerja merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Robbins, 2016:56).

Mangkunegara (2016:57) menyebutkan juga stres kerja sebagai perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hasibuan (2016:204) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasakan kecemasan yang kronis. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2016:516).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya

ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

## 2) Faktor-Faktor Stres Kerja

### a) Faktor Lingkungan

Robbins (2016:138) menjelaskan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

#### (1) Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

#### (2) Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

#### (3) Ketidakpastian Teknologis

Menurut Robbins (2016:138), inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek.

## b) Faktor Organisasi

Menurut Robbins (2016:138) menjelaskan banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Faktor – faktor yang dimaksud adalah sebagai berikut:

### (1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja *fisile lini* perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan berlebihan.

### (2) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

### (3) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

### (4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya

partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan karena kebijakan yang sepihak.

(5) Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan.

(6) Tahap Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu tahap kehidupan organisasi yaitu dimana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan.

c) Faktor Individual

Robbins (2016:138) menjelaskan faktor individual disini bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan adalah sebagai berikut.

(1) Masalah Keluarga

Masalah keluarga, secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah

hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ketempat kerja.

(2) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

(3) Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu. Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

**3) Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins (2016:111) terdapat 5 (lima) indikator dari stres kerja menurut sebagai berikut:

- a) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.
- b) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- c) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

- d) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

### 2.1.2 Disiplin Kerja

#### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "*disciple*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Nitisemito, 2016:125). Dengan demikian setiap perusahaan menetapkan atau merumuskan suatu aturan yang di berlakukan untuk menjamin terlaksananya mekanisme kerja instansi tersebut, untuk menciptakan prosedur kerja yang teratur sehingga mencapai tujuan organisasi dengan baik (Nitisemito, 2016:125).

Menurut UU No. 35 Tahun 2012 yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan karyawan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri

pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Rosidah, 2019:290). Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk peraturan yang berusaha mengarahkan karyawan untuk mematuhi peraturan dalam meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja dari pegawainya karena dengan mereka merasa sebagai bagian dari organisasi tersebut, maka karyawan akan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya.

## 2) Jenis-jenis Disiplin

Menurut Simamora (2016:750), dijelaskan bahwa jenis-jenis disiplin adalah sebagai berikut:

- a) Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang di laksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- b) Disiplin Progresif Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.
- c) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari

pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

### 3) Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2016:291) disiplin yang di terapkan memiliki tujuan sebagai berikut:

- a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan *service* yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

### 4) Indikator- Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2016:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

- a) Absensi

Absensi adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap karyawan diperusahaan.

b) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e) Bekerja Etis

Bekerja etis adalah sebuah nilai-nilai yang dipegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja.

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

#### 1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2016:170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat diartikan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Mas'ud, 2016:28).

Suwanto dan Priansa (2016:263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang di hasilkan dari sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan termotivasi dan lebih produktif dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan mempengaruhi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemahirannya atau yang disebut dengan profesionalisme.

Menurut Hasibuan (2016:203) kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Luthans (2016:178) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

## **2) Jenis-Jenis Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:67), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga Jenis yaitu:

a) Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

b) Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

c) Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Menurut uraian di atas kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga macam kepuasan kerja yang didasarkan pada bagaimana dan dimana kepuasan kerja tersebut dirasakan atau dinikmati. Ketiga jenis kepuasan kerja tersebut adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan maupun kombinasi di dalam dan di luar pekerjaan.

### 3) Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2016: 181-182) adalah sebagai berikut:

- a) Pekerjaan itu sendiri (*work it-self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
- b) Gaji (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam karyawan sehingga menciptakan kepuasan.
- d) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

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 stress kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1) Supriyadi, dkk (2017) meneliti Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 66,9%. Secara parsial, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 35,4% dan pengaruh disiplin kerja sebesar 31,5%. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Azizah dan Fauzany (2019) meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi sederhana. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil hipotesis alternatif yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan di salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 3) Rauan dan Tewel (2019) meneliti Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. Tropica Coco Prima sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik, meningkatkan lagi motivasi kerja para karyawan serta mengurangi tingkat stress kerja para karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah

responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 4) Bhastary (2020) meneliti Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 5) Fardah dan Hani (2020) meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama). Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Fatih Terang Purnama. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Fatih Terang

Purnama. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 6) Lim (2020) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama – sama motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPKPD Prov. Kal-Bar dengan melihat hasil uji F, dengan F hitung  $8,437 > F$  tabel yaitu 3,08 yang artinya signifikan. Secara terpisah motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan melihat hasil uji t, dengan t hitung  $2,738 > t$  tabel 1,981. Dengan demikian maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPKPD Prov. Kal-Bar. Kemudian untuk disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan melihat hasil uji t, dengan t hitung  $1,826 < t$  hitung 1,981. Dengan demikian maka disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPKPD Prov. Kal-Bar. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel

yang digunakan yaitu hanya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 7) Putri dan Maulida (2020) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja dan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Fasilitas dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan, maka produktivitas kerja akan meningkat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 8) Rizky, dkk (2020) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi

linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Disisi lain, budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil pengujian simultan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif signifikan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 9) Sardina dan Abdurrahman (2020) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung dengan arah yang positif. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung dengan arah yang positif. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.

Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 10) Andika dan Irmayanti (2021) meneliti Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, F-test dan t-test. Hasil uji t-test stres kerja diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian juga konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinarartha Bali Money Changer. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.