

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berkembangnya suatu badan usaha atau perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (karyawan). Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa adanya SDM betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, karena SDM adalah hal yang paling menentukan maju mundurnya perusahaan. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil maka perusahaan telah memiliki aset yang berharga. Perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk lebih memudahkan tercapainya tujuan bila didorong dengan potensi sumber daya manusia.

Suatu perusahaan pada dasarnya adalah suatu bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih, baik yang di sebut organisasi ataupun kelompok, tujuannya adalah untuk mencapai sesuatu tujuan perusahaan. Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Sagala, 2013).

Salah satu upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjaga tingkatan stres kerja yang dialami karyawan.

Menurut Anwar Prabu (1993:93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan tergantung pada bagaimana karyawan dalam menyikapinya. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Lianasari, dkk. (2017) bahwa kinerja karyawan akan menurun apabila dipengaruhi stres kerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan akan memperlemah kondisi fisik dan psikis sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Selain tingkat stres kerja karyawan, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang berpotensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tidak kalah penting kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui faktor kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Harapan seorang karyawan mencari tempat kerja yang baru agar dapat memenuhi kepuasannya apabila tempat kerja yang lama tidak dapat memenuhinya (Hanim, 2016). Robbins (2015) menjelaskan kepuasan kerja ialah sikap yang ditunjukkan dari pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara harapan karyawan dengan keuntungan yang di dapatkan dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian, perlunya memperhatikan keinginan karyawan agar mereka puas dengan pekerjaannya, baik memberi kenyamanan pada pekerjaan itu sendiri, memberikan gaji yang sesuai standar bahkan bonus atau penawaran komisi dan promosi agar karyawan terpacu untuk bekerja lebih giat.

Faktor yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan berikutnya yaitu tingkat kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri

dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2015:87). Kedisiplinan merupakan salah satu kunci dari optimalisasi kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat dari hal yang paling sederhana seperti datang kerja tepat waktu, pakaian yang rapi, mengikuti standar pekerjaan dengan baik.

PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kuta yang beralamat di jalan Sunset road no 88B Kuta, merupakan bank swasta dengan tingkat persaingan yang tinggi dengan bank-bank pesaing lainnya. BCA Kantor Cabang Utama Kuta memiliki 9 kantor cabang pembantu (KCP). BCA KCU Kuta memiliki banyak bagian pekerjaan salah satunya yaitu bagian ekspedisi. Bagian ekspedisi dapat membantu mempermudah proses pengiriman dokumen – dokumen dari KCU ke KCP maupun sebaliknya. Tidak hanya itu, ekspedisi juga mengirimkan dokumen - dokumen ke rumah nasabah. BCA KCU Kuta sebagai kantor cabang utama tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh stres kerja, kepuasan kerja, dan kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal di BCA KCU Kuta masih terlihat di lapangan rendahnya partisipasi dari karyawan perusahaan serta masih kurangnya disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti seringnya terlambat karyawan berangkat bekerja. Pegawai yang terlambat datang akan mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Selain itu ada juga beberapa karyawan yang mengalami stres karena beban kerja yang berlebihan atau melebihi batas ketentuan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga masih kurang, hal ini disebabkan oleh faktor pekerjaan seperti kondisi kerja yang terbilang monoton

dengan rutinitas pekerjaan yang sama, menyebabkan para karyawan bosan dan merasa kurang puas atas pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada bagian ekspedisi di BCA KCU Kuta dan mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Ekspedisi di PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kuta”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti adalah :

- 1.2.1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian ekspedisi di PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kuta?
- 1.2.2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian ekspedisi di PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kuta?
- 1.2.3. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian ekspedisi di PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kuta?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah :

- 1.3.1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian ekspedisi di PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kuta.

1.3.2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian ekspedisi di PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kuta.

1.3.3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada bagian ekspedisi di PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kuta.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pada pegawai. Serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan wacana guna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan kedisiplinan karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan informasi serta masukan agar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh stres kerja, kepuasan kerja, dan kedisiplinan karyawan.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah wawasan akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide - ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai”. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan

mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

2.1.2. Pengertian Manajemen

Menurut Handoko (2012:8), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2010:9), mengatakan, Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen menurut Terry dalam Nawawi (2011:11), adalah pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan dengan menggunakan tangan orang lain.

Sedangkan menurut Siswanto (2021:1), mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu pemanfaatan sumber daya manusia dan

sumber-sumber lainnya yang dilakukan secara efektif dan efisien melalui perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

2.1.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2011:25), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia difungsikan untuk menggerakkan sumber daya manusia agar produktivitasnya tinggi, baik berupa barang atau jasa maupun pelayanan yang memuaskan konsumen.

Menurut Hasibuan (2013:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia menurut Wilson Bangun (2012:6), adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Dessler (2009:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Sehingga dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat diatas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cara atau teknik untuk

menggerakkan tenaga kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan mulai dari pengadaan seleksi hingga pelepasan pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan termasuk dalam faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini karena kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2009), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan–persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Wibowo (2011:7) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja menurut Sutrisno (2016:172), adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182), menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138), juga menyatakan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

2) Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

(1) Efektivitas dan Efesiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efesien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

(2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing - masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

(3) Displin

Secara umum, displin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

(4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat

perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut pendapat lain, Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13), faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu :

- (1) Faktor kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- (2) Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

3) Jenis – jenis kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016:182), menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang

dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65), penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- (1) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- (2) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- (3) Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- (4) Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

4) Dimensi kinerja karyawan

Menurut Prawirosentono (2004), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa dimensi yaitu:

- (1) Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

- (2) Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. Sudah menjadi kewajiban seseorang ketika diberikan kepercayaan oleh perusahaan dijalankan dengan sungguh – sungguh.
- (3) Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- (4) Inisiatif yaitu Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Moeheriono (2012), dimensi dan indikator dalam instrumen evaluasi kinerja yaitu:

- (1) Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- (2) Perilaku kerja yang terdiri dari dua indikator yaitu inisiatif dan Ketelitian.
- (3) Sifat pribadi yang terdiri dari dua indikator yaitu kejujuran dan kreativitas.

5) Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2011), indikator kinerja yaitu:

- (1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, terdiri dari ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan kebersihan.
- (2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, terdiri dari output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “ekstra”.
- (3) Keandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan rajin dalam melaksanakan tugas.
- (4) Sikap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain.

Menurut Bangun (2012), kinerja karyawan dapat diukur melalui:

- (1) Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

- (2) Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitasnya yang harus disesuaikan dan diikuti oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut
- (3) Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- (4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- (5) Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

2.1.5. Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain-sebagainya (Astianto, 2014:4).

Menurut Rivai (2009:1008), Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2013:157), Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami Karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Gejala-gejala stress itu sendiri biasanya sering mengakibatkan seseorang menjadi marah, tidak dapat rileks, agresif, tidak kooperatif dan pelariannya adalah minum alkohol, merokok secara berlebihan, bahkan dan narkoba. Kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressor*. Ada dua kategori *stressor* yaitu *on the job*. Misalnya beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, ambiguitas, wewenang yang tidak mencukupi, umpan balik yang tidak memadai, konflik antarpribadi, dan berbagai bentuk perubahan. *Stressor* kedua adalah *off the job* seperti kekuatiran financial, masalah anak, masalah perkawinan, dan lain - lain.

Gibson (1987 : 203) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

(1) Stres sebagai stimulasi

Stres sebagai stimulasi merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulasi memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara

stimulasi lingkungan dengan respon individu.

(2) Stres sebagai tanggapan (respon)

Stres sebagai tanggapan (respon) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (stressor), dimana penekan adalah kejadian esteren atau situasi yang secara potensial mengganggu.

(3) Stres sebagai stumulus-respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

2) Pendekatan Stres Kerja

Menurut Rivai (2004:517), ada dua cara yang dapat dilakukan dalam pendekatan stress kerja yaitu:

(1) Pendekatan individu

Ada beberapa cara dalam melakukan pendekatan individual yaitu:

- a. Meningkatkan keimanan
- b. Melakukan meditasi dan pernafasan
- c. Melakukan kegiatan olahraga
- d. Melakukan relaksi
- e. Dukungan sosial dari teman dan keluarga

(2) Pendekatan perusahaan

Ada beberapa cara dalam melakukan pendekatan perusahaan yaitu:

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
- b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- d. Menyediakan sarana olahraga
- e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan

3) Faktor – faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Malayu (2013:204), Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres Karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu kondisi keterangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis. Mereka menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap tidak kooperatif.

Menurut Gibson (1987 : 207), ada empat faktor penyebab terjadinya stres kerja yaitu :

- (1) Kategori faktor –faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, untuk fisik misalnya kebisingan, panas sedangkan tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

- (2) Peran individu dalam organisasi artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada.
- (3) Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih atau promosi yang kurang.
- (4) Hubungan dalam pekerjaan yang tidak baik terlihat dari kepercayaan yang rendah, minat yang rendah dalam pemecahan masalah organisasi.
- (5) Struktur dan organisasi, kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi.

4) Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014), stres kerja memiliki lima indikator sebagai berikut, yaitu :

- (1) Konflik, perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok. Diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin.
- (2) Komunikasi, Proses pemindahan informasi dari seorang kepada orang lain dalam sebuah organisasi. komunikasi yang kurang baik antara karyawan dapat menyebabkan konflik.
- (3) Waktu Kerja, waktu untuk melakukan pekerjaan, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebih.

- (4) Sikap Pimpinan, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- (5) Beban Kerja, sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya satunya dilihat dari target perusahaan.

2.1.6. Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan pekerjaannya dengan generalisasi sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja karyawan menurut Hasibuan (2014), merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan. Kepuasan kerja sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Rosita & Yuniati, 2016). Kepuasan kerja menurut Siagian (2008:170), merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Sementara Menurut Handoko (2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan yang dirasakannya, dengan begitu karyawan akan mengevaluasi gambaran positif atau negatif atas pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

2) Aspek – aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthas (2006), aspek - aspek kepuasan kerja pegawai yang dapat diukur dengan *Job Descriptive Index (JDI)* yaitu sebagai berikut:

(1) Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar, dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

(2) Upah dan Gaji

Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Seseorang menerima gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress (ketidakpuasan). Yang penting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil

didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

(3) Kesempatan atau Promosi

Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

(4) *Supervisor*

Kemampuan *supervisor* untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua hubungan adalah positif.

(5) Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung pegawai. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan.

(6) Kondisi Kerja

Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahayanya menyilaukan mata, kondisi yang tidak mengenakan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Oleh karena itu, instansi perlu menyediakan ruang kerja yang membuat pegawainya merasa nyaman untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Secara otomatis, pegawai akan merasa puas apabila mendapatkan kondisi kerja yang baik

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- (1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- (2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

4) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut (Robbins, 2015), yaitu :

- (1) Pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan

untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.

(2) Kondisi kerja yang mendukung, Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.

(3) Gaji atau upah yang pantas, Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Tingkat upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.

(4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

(5) Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh

karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

2.1.7. Kedisiplinan

1) Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2017:193), bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah

suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2015:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian disiplin sangatlah baik bagi individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86), bahwa hal yang mempengaruhi kedisiplinan adalah:

(1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuknya bagi perusahaan.

(2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

(3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

(4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

(5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

(6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

3) Bentuk – Bentuk Kedisiplinan

Ada dua bentuk kedisiplinan menurut (Mangkunegara, 2015:129-130), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

(1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi.

(2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan

peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanngar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

4) Pendekatan Kedisiplinan

Menurut (Mangkunegara, 2015:130-131), ada tiga pendekatan kedisiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

(1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan faktafaktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

(2) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawainya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

(3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

5) Indikator Kedisiplinan

Malayu S.P Hasibuan (2007:194) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

(1) Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

(2) Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

(3) Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

(4) Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

(5) Waskat.

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

(6) Sanksi Hukum.

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

(7) Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapka. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

(8) Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.2. Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan.

Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini diantaranya :

- 2.2.1. Dalam penelitian Stevanie, dkk. (2018) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dharma Utama Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Dharma Utama

Palembang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Dharma Utama Palembang yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dengan demikian responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Dharma Utama sebanyak 36 karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi sederhana serta uji t sebagai teknik analisis data. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Dharma Utama.

- 2.2.2. Dalam penelitian Fadhilah (2018) tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah (persero) Tbk Cabang Syariah Medan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Syariah Medan yang berjumlah 55 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Syariah Medan. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Bank Sumut Syariah Cabang Syariah Medan dan Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Syariah Medan.

2.2.3. Dalam penelitian Jafar (2018) tentang Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif. Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 64 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 22 for windows. Penelitian menemukan hasil bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti. 1) Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII, 2) Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII, 3) Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII.

2.2.4. Dalam penelitian Arda (2017) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau

Medan. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di departemen pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan sebanyak 31 karyawan dan semua menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Disiplin pegawai memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,162 artinya bahwa 16,2% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kepuasan kerja dan disiplin karyawan sedangkan sebanyak 83,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain dimana tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

- 2.2.5. Dalam penelitian Steven dan Prasetyo (2020) tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja, tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan pada perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara. Metode pengumpulan data penelitian diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner terhadap karyawan

Telkom Witel Jakarta Utara sebanyak 190 responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 46 butir pernyataan dengan skala likert 6 poin. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

- 2.2.6. Dalam penelitian Prasetyo dan Marlina (2019) tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of eror 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda engan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan dan kepuasan dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turunnya kinerja.

- 2.2.7. Dalam penelitian Atmaji dan Rahardjo (2011) tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisi seorang karyawan. Stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan tugas-tugas sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan berkaitan dengan berbagai aspek dari pekerjaannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling, dengan jumlah sampel 72 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi, untuk menguji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
- 2.2.8. Dalam penelitian Cahyana dan Jati (2017) tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Denpasar Timur tahun 2016. Jumlah sampel yang diambil 70 pegawai yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode single random sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survey. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 5 persen, maka hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

