

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era global yang terjadi saat ini, organisasi dihadapkan dengan dinamika dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kuat, sehingga menuntut upaya-upaya untuk menghasilkan capaian optimal agar Tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Luthan, 2018). Pencapaian tujuan merupakan jalur kesuksesan bagi sebuah perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya. Dalam jangka pencapaian tujuan tersebut, setiap perusahaan berupaya memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat terjaga. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini semakin tajam sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri serta secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insansinya berkembang maksimal (Sutrisno, 2019).

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktifitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak jalannya perusahaan dan merupakan aset terpenting bagi perusahaan (Kapitan & Dewi, 2019). Oleh karena itu, memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia tersebut (Widyani, 2017). Pentingnya sumber daya manusia, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar

belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi (Sudarmayanti, 2017).

Kinerja adalah hasil prestasi kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan priode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013: 67). Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya Rahmawanti (2014:6). Kinerja pada dasarnya merupakan realisasi target oleh sebuah organisasi, yang mana pencapaiannya melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut, oleh karena itu setiap organisasi dalam memanfaatkan sumber dayanya terlebih dahulu menentukan beberapa persyaratan yang akan dicapai ketika mendapa tkan sumber dayanya. Seperti halnya kinerja menurut Helfert di dalam Gaol, (2014: 589) adalah sesuatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama satu periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar adalah unit kesehatan yang letaknya di tengah-tengah masyarakat dengan akses mudah dijangkau. Puskesmas Sukawati II merupakan salah satu puskesmas dari 13 (tiga belas) puskesmas dikabupaten Gianyar yang terletak di Banjar Negari Desa Singapadu Tengah. Adapun jumlah pegawai di UPTD Puskesmas Sukawati II adalah sebanyak 72 orang pegawai 9 diantaranya adalah pegawai Kontrak. Pelayanan yang terdapat di UPTD Puskesmas Sukawati II meliputi

pemeriksaan kehamilan, imunisasi, Manajemen Terpadu Bayi Muda (MTBM), Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS), Keluarga Berencana (KB). Dan beberapa program lainnya.

UPTD Puskesmas Sukawati II dalam melakukan kegiatannya selalu menginginkan kinerja yang baik melalui peningkatan mutu pelayanan yang dilakukan kepada masyarakat. Salah satu cara untuk menjaga tingkat mutu pekerjaan yang baik adalah dengan menjaga tingkat stres kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stress kerja. Menurut Fahmi (2017:214) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan Zainal (2014:724). Hubungan stress dengan kinerja tampak jelas bahwa stress kerja yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan kinerja yang rendah (tidak optimum). Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja. kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Stress kerja yang dikelola dengan baik stress kerja justru bisa meningkatkan produktifitas dan kematangan individu. Sebaliknya apabila individu tidak mampu mengelola stress yang dialaminya maka cenderung menjadi tidak produktif (Sekarwangi & Meiyanto, 2012:3).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai Puskesmas Sukawati II ditemukan permasalahan yang terjadi yaitu adanya pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan serta terjadinya peran ganda dalam pelaksanaan pekerjaan hal ini dikarenakan struktur organisasi yang kurang jelas mengakibatkan kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab, sehingga seringkali karyawan mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan wewenang dan tanggung jawabnya yang pada akhirnya memicu terjadinya stres yang dirasakan karyawan yang terkadang akhirnya menyebabkan terjadinya konflik antar pegawai. Beban kerja yang tinggi yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai serta rotasi kerja yang rendah menjadikan beban kerja yang semakin tinggi dan berdampak kepada meningkatnya stres kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman dan kurang semangat untuk bekerja terutama dalam pemberian layanan kepada masyarakat dan pasien yang berkunjung merasa kurang puas atas pelayanan yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mariyudi (2018) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekhsan, dkk (2021), Maharani (2021) juga menyatakan Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal berbeda di dapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Manalu dkk (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Adapun faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah konflik kerja. Menurut Handoko (2017:344) konflik adalah “sebagai segala

macam interksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak”. Selanjutnya menurut Handoko (2017:344) konflik organisasi adalah “ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota – anggota atau kelompok – kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya – sumber daya yang terbatas atau kegiatan – kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi”. Selanjutnya menurut Robbins dalam Arifin,(2017:110) konflik adalah “suatu kondisi dimana satu pihak merasakan pihak lain telah mempengaruhi secara negative atau akan segera mempengaruhi secara negative sesuatu yang diperhatikan pihak pertama”. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Konflik di latar belakang oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemukakan dalam suatu organisasi saat terjadi konflik, di mana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai Puskesmas Sukawati II yaitu adanya konflik kerja akibat beban kerja yang tinggi yang mengakibatkan sering terjadinya kesalahan pemahaman dalam pembagian tugas, beberapa karyawan menerima tugas dan tanggung jawab diluar kapasitas. Serta kurang harmonisnya hubungan antar karyawan karena kedudukan atau jabatan, rekan kerja yang kurang mengerti beban kerja dalam

tim, perbedaan pendapat antar karyawan yang berakhir dengan emosi. Kondisi seperti ini, membuat karyawan merasa tidak semangat untuk bekerja, tidak melakukan banyak inovasi, bahkan menyumbangkan ide dan kreativitasnya bagi perusahaan. Kondisi ini menyebabkan karyawan mulai merasa jenuh, penyelesaian pekerjaan tidak sesuai prosedur, sehingga tingkat kesalahan dalam bekerja sangat tinggi, karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sedikit mungkin sehingga banyak waktu tersisa untuk bersantai dan tidak masuk tanpa keterangan, pulang kerja sebelum waktunya.

Waruwu (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga penelitian yang dilakukan Novia. dkk (2022), Kapitan, dkk (2019), Ekhsan, dkk (2021) dimana Konflik kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Rahmawati (2018) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi			
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total
1	Januari	72	1	0	1	1
2	Februari	72	0	3	3	6
3	Maret	72	2	1	1	2
4	April	72	1	0	2	3
5	Mei	72	1	3	1	5
6	Juni	72	0	0	2	2
7	Juli	72	0	0	0	0
8	Agustus	72	2	2	4	8
9	September	72	0	1	2	3

10	Oktober	72	1	0	3	4
11	November	72	0	1	1	2
12	Desember	72	0	3	1	4
Jumlah			8	14	21	40

Sumber: TU Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2018:193) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan data absensi pegawai Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar tahun 2021, dapat dilihat dari tabel 1.2 yaitu terdapat banyaknya pegawai yang tidak disiplin yaitu dilihat dari keterangan alfa (tanpa keterangan) di setiap bulannya. Masih tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang terjadi akibat dari tidak hadir tanpa memberi keterangan sebelumnya, karyawan datang terlambat, serta masih adanya karyawan yang pulang kerja dengan alasan tertentu mempengaruhi jumlah produktifitas dan kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan.

Hal ini menyebabkan kinerja pegawai kurang efektif dalam meningkatkan pelayanan terhadap pasien dan menggambarkan bahwa karyawan kurang memahami tentang peraturan yang ada, kurang kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan yang berlaku serta kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja yang tidak stabil ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, selain itu hal ini berdampak kepada berkurangnya jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kegiatan ada di Puskesmas.

Rahmadan (2020) berdasarkan penelitian bahwa pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Paruru, dkk (2017), Wiguna (2019),

Ferawati (2017) juga menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Susanti (2019) hasil penelitian membuktikan aspek disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yaitu.

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar?
2. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap kinerja di UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas II Kabupaten Gianyar
2. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap kinerja di UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja di UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mencoba mengaplikasikan dan menerapkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi pada suatu instansi khususnya pada UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar, selain itu untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SI) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

2. Bagi UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran kepada pimpinan UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar di dalam mempertimbangkan kebijaksanaan terhadap Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Disiplin Kerja untuk mencapai kinerja Puskesmas.

3. Bagi Lembaga/Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan, tambahan bahan bacaan dan bahan koleksi kepastakaan serta referensi khususnya bagi mahasiswa Jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Mahasarwati Denpasar yang akan meneliti lebih lanjut masalah yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting-Theory

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

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

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya (Mahennoko, 2017). 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 menerus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (goal setting) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017)

2.2. Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Di era globalisasi yang semakin berkembang, banyak organisasi menuntut pegawai bekerja ekstra tanpa mepedulikan kemampuan dan pengetahuan karyawan, pegawai/karyawan merasa terbebani oleh tanggung jawab sehingga produktivitas karyawan terganggu akibat perubahan-perubahan yang ada diperusahaan, belum lagi sebagian besar aktivitas pegawai dihabiskan di tempat kerja hal inilah yang dapat memicu stres dikalangan pegawai atau karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat sesuatu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. (Bismala dkk., 2017:39) . Greenberg dan Baron (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi

yang menghalangi tujuan individu dan tidak dapat mengatasinya, kemudian Aamodt (2018) memandang stres kerja sebagai respon adaptif yang termasuk karakteristik individual dan konsekuensi serta tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi, baik secara fisik maupun psikologis.

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya. (Vanchapo, 2020:53). Dari pendapat ahli di atas dapat di simpulkan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan pegawai/karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari di organisasi/perusahaan.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2017:138) terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya:

a. Faktor Lingkungan

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 Teknologi

Inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek.

b. Faktor Organisasi

1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan

seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja. Fisik, 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 dirujuk 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) Tahapan 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

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 ke tempat 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.

2.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2017) terdapat 5 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja yakni 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 karyawan lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

2.3 Konflik Kerja

2.3.1 Pengertian Konflik Kerja

Mubarok (2017:127) menyebutkan bahwa, “Konflik merupakan suatu proses yang dimulai ketika satu pihak mengganggu pihak lain secara negatif mempengaruhi, atau secara negatif mempengaruhi, sesuatu yang menjadi kepedulian pihak pertama.” Puspita (2018:5) menyebutkan bahwa, “Konflik adalah suatu keadaan terjadi perselisihan atau pertentangan antara dua orang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang lebih baik dari orang lain, dan di antara keduanya tidak ada perasaan terganggu.” Handoko (2017:344) menyebutkan bahwa, Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang

timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/ atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Menurut Robbins dalam Sopiah (2019), Pengertian Konflik adalah suatu proses yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif atau akan segera memengaruhi secara negatif pihak lain. Pengertian Konflik menurut Alabaness dalam Sopiah (2017), adalah kondisi yang dipersepsikan ada di antara pihak-pihak atau lebih merasakan adanya ketidaksesuaian antara tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain. dapat disimpulkan bahwa Pengertian Konflik adalah proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi dan orang atau pihak yang merasakan dan mengalaminya.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Konflik Keja

Sule dan Priansa (2018:293-294) menyebutkan bahwa, Konflik dapat muncul disebabkan oleh berbagai faktor. Secara umum, tiga pemicu utama munculnya konflik yaitu.

a. Komunikasi

Masalah komunikasi merupakan salah satu faktor penyebab konflik yang bisa terjadi pada masingmasing atau gabungan dari unsur-unsur komunikasi, yaitu sumber komunikasi: pesan, penerima pesan dan saluran.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu faktor penyebab konflik yang secara potensial dapat memunculkan konflik. Setiap departemen atau fungsi dalam organisasi mempunyai kepentingan tujuan dan programnya sendiri-sendiri yang sering kali berbeda dengan yang lain.

c. Faktor Manusia

Manusia merupakan salah satu faktor penyebab konflik, sifat manusia satu dengan yang lain berbeda dan unik. Hal ini berpotensi munculnya konflik.

2.3.3 Indikator Konflik Kerja

Menurut Fitriana (2017:33) dan Mangkunegara (2017:156) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

a. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

b. Perbedaan Tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

c. Perbedaan dalam penilaian atau perspepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi,seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

d. Kordinasi kerja yang tidak dilakukan

Koordinasi ialah bentuk proses untuk saling mengerti dimana satu pihak dengan pihak yang lain untuk melakukan sebuah kerja.

Apabila koordinasi kerja tidak dilakukan maka tidak akan ada keseimbangan dari semua kegiatan, dalam melakukan pekerjaan yang terjadi antara satu pihak dengan yang lain supaya dapat tercapai tujuan dari setiap pihak ataupun tujuan bersama.

e. Tugas yang tidak jelas

Apabila tugas yang diberikan tidak jelas maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan berjalan dengan lancar. Tujuan bersama perlu adanya organisasi karena untuk menyamakan visi dan misi setiap anggota

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sangsi atau hukuman. Menurut Sutrisno, Edi dalam Supomo (2018:133) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja

yang ada, atau disiplin adalah sikap tingka laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sastrohadiwiryono Siswanto (2018:133), disiplin kerja harus ada yang dapat didefinisikan sebagai adanya suatu sikap dan menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang ada dan peraturan – peraturan yang ada berlaku baik secara tertulis maupun tertulis dan ada yang tahap, tindak saksi apabila ada melanggar tugas dan yang di berikan maka ini wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan berlaku dan juga merupakan fungsi operatif manajemen dalam memantau karyawannya hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut yang apabila dilanggar maka akan ada sanksi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat..

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Nawawi (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah.

- a. Insentif, berdasarkan penelitian bahwa insentif dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja. Dimana semakin sering sebuah perusahaan memberikan insentif terhadap karyawannya dalam hal prestasi, maka tingkat disiplin pekerja tersebut akan semakin tinggi.
- b. Peraturan perusahaan, dalam sebuah perusahaan semua karyawan yang bekerja diikat oleh sebuah peraturan. Dimana setiap karyawan wajib tunduk dan patuh terhadap peraturan tersebut. Oleh karena itu,

semakin ketat peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja dari pekerja.

- c. Moral kerja pimpinan, seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan merupakan teladan bagi seluruh pekerja. Oleh sebab itu seorang pimpinan dituntut memiliki moral kerja yang baik agar dapat menjadi contoh bagi bawahannya.
- d. Relasi Interpersonal, relasi interpersonal yang baik sesama karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja para pekerja. Dimana dengan terbinanya relasi interpersonal yang baik akan menyebabkan pekerja merasa betah dan rajin masuk kerja sehingga disiplin kerja yang diinginkan dapat terlaksana.

Sementara itu, menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah.

- a. Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan dapat 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 yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta

sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

- c. Balas jasa, balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan menjadi semakin baik pula.
- d. Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu diberlakukan adil dengan yang lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian pengakuan atau hukum yang akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
- e. Pengawasan yang melekat, adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan yang melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan.
- f. Sanksi hukuman, sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
- g. Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus

berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

- h. Hubungan kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship atau hubungan langsung dengan individu, Direct group relationship atau hubungan langsung terhadap kelompok dan cross relationship atau hubungan langsung secara silang hendaknya harmonis

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Berikut Indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2017:356) adalah sebagai berikut.

- a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- b. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

- c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan

sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2021). Rompis, et al., (2017) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu

yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Muhammad Busro (2018).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mahmudi (2017:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor komitmen pada organisasi, meliputi: tingkat turnover dan tingkat kehadiran/absensi.
- f. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor Gibson, et al., (2008), antara lain.

- a. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga), dan demografis (umur, asal usul).
- b. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
- c. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

2.5.3 Indikator Kinerja Pegawai

Dalam buku Sopiah dan Sangadji (2018:351) ; menyatakan terdapat lima indikator pengukuran kinerja karyawan, yaitu.

- a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawannya mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh stres kerja, konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar. Adapun penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

1. Penelitian yang dilakukan Nanda, dkk (2020) yang berjudul Stres Kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan. Peneliti ini menggunakan sampel sebanyak 45 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi kerja dan kinerja karyawan..
2. Penelitian yang dilakukan Ekhsan, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XL Axiata TBK Jakarta. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 61 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian Positif dan Signifikan antara Stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. XL Axiata TBK Jakarta.
3. Penelitian yang dilakukan Maharani (2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Bandung . Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Bandung.
4. Penelitian yang dilakukan Manalu, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan.

Populasi sebanyak 50 orang diambil sebanyak 30 orang untuk dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif serta signifikan atas kinerja karyawan di PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan.

2.6.2 Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai

1. Penelitian yang dilakukan Yeni Evita Rahmawati (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Surakarta. Penelitian ini menggunakan Sampel sebanyak 41 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Surakarta.
2. Penelitian yang dilakukan Widjaja, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 46 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung.

3. Penelitian yang dilakukan Novia, dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Turnover Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Yos Sudarso Medan. Penelitian ini menggunakan Sampel sebanyak 49 Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik dan Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Yos Sudarso Medan.
4. Penelitian yang dilakukan Kapitan, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh konflik kerja, kepemimpinan, dan lingkungan terhadap stress kerja pegawai PD Pasar Kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 98 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja pegawai PD Pasar Kota Denpasar.
5. Penelitian yang dilakukan Waruwu (2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, stress Kerja, konflik Kerja, Terhadap kepuasan kerja serta Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Provinsi Sumatra Utara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 129 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekertariat DPRD Provinsi Sumatra Utara.

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

1. Penelitian yang dilakukan Rachmadan (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. Kcu Bandung. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 42 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. Kcu Bandung.
2. Penelitian yang dilakukan Paruru, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 68 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Manado.
3. Penelitian yang dilakukan Susanto (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas dikecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 103 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas dikecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir.

4. Penelitian yang dilakukan Ferawati (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama –sama pada PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.
5. Penelitian yang dilakukan Susanti (2022) yang berjudul Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi pada PT. Bayu Bening Sejahtera, Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 83 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bayu Bening Sejahtera, Jakarta Pusat