

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam suatu instansi maupun perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin untuk menghadapi persaingan (Mustopa *et al.*, 2021). Kemajuan suatu perusahaan atau instansi tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Setiap perusahaan selalu berupaya mengelola sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sumber daya manusia hingga saat ini keadaannya masih belum stabil.

Tidak stabilnya keadaan sumber daya manusia juga dikarenakan produktivitas relatif rendah dan sulit meningkat, hal ini terjadi karena kurangnya ketrampilan yang memadai. Dengan mayoritas tenaga kerja yang masih memiliki keterbatasan skill maka akan sangat sulit untuk meningkatkan produktivitas dan bersaing.

Kinerja pegawai dalam instansi atau perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai. Oleh sebab itu setiap pimpinan harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia, dalam hal ini adalah para pegawai dalam meningkatkan pelayanan masyarakat. Agar supaya pegawai dapat lebih efektif dalam melakukan

tugasnya, maka pimpinan harus memahami situasi dalam organisasi atau instansi pemerintah. Kinerja pegawai yang baik, berkualitas akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, namun sebaliknya jika kinerja pegawai menurun maka akan merugikan perusahaan (Farhah, *et al.*, 2020).

Sumber Daya Manusia yang berkualitas perlu adanya suatu penilaian kinerja suatu karyawan (Gailea, *et al.*, 2018). Hal ini bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan bertanggung jawab, sehingga mampu mencapai suatu tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

Dalam pekerjaan dan aktivitas operasional, pegawai harus mampu bekerja dibawah tekanan (*underpressure*) yang banyak dialami oleh pegawai di berbagai lembaga. Apabila pegawai merasa berbahagia dalam pekerjaannya, maka pegawai pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila semangat kerja rendah, maka pegawai akan menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Untuk itu disiplin kerja pegawai perlu diperhatikan dan ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi perusahaan maupun instansi untuk mewujudkan tujuannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer atau pimpinan selalu berusaha

agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika karyawannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit. Karna banyak faktor yang mempengaruhinya (Suwanto, 2019). Pegawai pada kantor Pertanahan Kota Denpasar masih ada yang terlihat kurang disiplin sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1 berikut :

Table 1. 1
Tingkat Absensi Pegawai Kantor Pertanahan Kota Denpasar
Bulan Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Hadir (Orang)	Tidak Hadir (Orang)	Jumlah Terlambat (Orang)	Jumlah Pulang Cepat (Orang)
Januari	69	68	1	4	0
Pebruari	69	68	3	6	2
Maret	69	69	0	26	2
April	68	67	1	25	1
Mei	69	67	2	56	7
Juni	67	63	4	28	3
Juli	69	69	0	14	1
Agustus	68	68	0	14	1
September	68	68	0	19	2
Oktober	68	68	0	19	2
Nopember	68	68	0	26	3
Desember	68	68	0	0	0

Sumber : Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Kantor BPN Kota Denpasar (2021)

Berdasarkan Table 1.1 terlihat adanya masalah kedisiplinan yang sering dihadapi pegawai seperti masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, selain itu masih ada masalah

kedisiplinan yang sering dihadapi pegawai seperti masih ada pegawai yang pulang duluan sebelum waktunya pulang kerja dan keluar kantor pada jam kantor tanpa izin pimpinan sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang sedang dikerjakan. Karena semakin baik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai dan sebaliknya. Pernyataan ini didukung oleh (Panuluh, 2019: 93) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang memiliki semangat kerja dapat memberikan sikap seperti kesetiaan, kegembiraan, kebanggaan, kerja sama dan ketaatan pada kewajiban dalam perusahaan.

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang pegawai tanpa bantuan orang lain maupun dengan bantuan pihak lain yang mengarah pada penambahan beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai menjadi bertambah, adapun masalah stres kerja yang sering dihadapi pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar yaitu dapat bekerja berjam-jam lebih lama daripada biasanya membuat pegawai memiliki tekanan yang akan menyebabkan stres kerja. Selain itu ada beberapa kendala yaitu, ketidakmampuan dalam penyelesaian pekerjaan dengan tepat pada waktunya

sehingga menyebabkan pegawai menjadi stres dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu pegawai sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam tempat kerja. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, dan tugas-tugas yang saling bertentangan merupakan contoh pemicu stres. Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020) Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Selain disiplin kerja dan stres kerja, motivasi kerja juga memberikan pengaruh pada kinerja pegawai di suatu perusahaan. Masih banyak pegawai yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Orang-orang bekerja hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Padahal dengan adanya motivasi yang baik pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja dan akan dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya yang akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja.

Penyebab rendahnya motivasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan usia, tingkat pendidikan, pemahaman, serta daya tangkap saat menerima informasi. Tidak semua pegawai dalam perusahaan memiliki motivasi kerja yang tinggi hal ini diakibatkan oleh kurangnya konsentrasi di tempat kerja, dan juga kurangnya kesadaran saat bekerja. Sehingga mengakibatkan rendahnya keinginan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Biasanya motivasi hanya akan dilakukan oleh pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki kompetensi dalam bekerja dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hal yang baru.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019:92).

Badan Pertanahan Nasional (BPN) atau yang dulunya dikenal dengan sebutan Kantor Agraria ini adalah lembaga pemerintah non kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral. Untuk tingkat regional disebut Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional (Arifin, 2020).

Pelayanan lembaga/Instansi Pemerintah antara lain instansi pertanahan sudah lama menjadi topik sorotan masyarakat bahkan hujatan karena kinerjanya belum seperti apa yang diharapkan oleh masyarakat. Menyikapi keluhan-keluhan masyarakat yang masih tinggi terhadap pengurusan sertifikat hak atas tanah, kelambatan penyelesaian sertifikat hak

atas tanah maka sangat diperlukan usaha peningkatan dalam penyelesaian penerbitan sertifikat hak atas tanah sangat perlu proses penyelesaian sertifikat dengan cepat, akurat dan tepat waktu. Tuntutan masyarakat saat ini terhadap pelayanan publik pemerintah di berbagai sektor publik, menyebabkan semakin intensif pula campur tangan pemerintah dalam segala aspek kehidupan masyarakat. Pemerintah sebagai penyedia berbagai barang dan jasa publik (*public goods*), dibidang pertanahan dalam hal ini Badan Pertanahan Nasional yang melakukan pelayanan pengurusan sertifikat hak atas tanah harus merespon setiap perubahan tersebut sehingga legitimasi pemerintahan tetap terpelihara.

Penyelesaian penerbitan sertifikat hak atas tanah tersebut dikerjakan atau diterbitkan oleh lembaga pemerintah yakni Badan Pertanahan Nasional, yang melayani masyarakat seluruh wilayah negara Republik Indonesia dengan perangkat organisasi vertikal di daerah yaitu Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi dan Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota di wilayah kabupaten atau kota.

Pada instansi ini cukup banyak menyerap tenaga kerja menganggap perekrutan dan penempatan kerja merupakan masalah yang sangat penting untuk diperhatikan antara lain dalam rangka optimalisasi kemampuan sumber daya manusia yang ada demi meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Dalam menjawab tantangan diatas, instansi pemerintah dalam hal ini Kantor Pertanahan dapat melakukan upaya pengelolaan sumber daya manusia dengan lebih baik.

Dari latar belakang masalah tersebut diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul peneltian **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar penelitian tidak melebar maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini yakni pada masalah disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar.

1.4. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Secara Praktis

1. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diaplikasikan di bangku kuliah sehingga dapat memperoleh tambahan pengetahuan dan juga informasi dari penelitian ini.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan atau instansi dalam menetapkan berbagai kebijakan yang ada dalam instansi terhadap pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar.

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. Teori ini mengemukakan bahwa *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. *Goal setting theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi manajerial organisasi. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang

berkaitan dengan kinerja (Latham, 2003).

Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

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, 2021).

2.1.2. Kinerja Pegawai

1. Pengertian kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara “Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan” (Perdana, 2017:15).

Berikut ini beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip yaitu :

- a. Menurut Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya;
- b. Hasibuan dalam Perdana (2017:16) mengemukakan Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan.

Menurut Simanjuntak dalam Haryono (2018: 19), jika di perhatikan berdasar strukturnya, kinerja sebuah organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu: (1) dukungan organisasi, berupa: struktur organisasi yang kompatibel, penerapan teknologi pendukung kerja, dan lingkungan atau *atmosfir* kerja, (2) kemampuan dan efektivitas manajemen,

meliputi: perencanaan, pengorganisasian, penyediaan Sumber Daya Manusia, dan pengawasan yang baik. (3) kinerja setiap orang dalam organisasi, meliputi: kompetensi individu yang sehat, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Menurut Siagian dalam Perdana (2017:19), deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan.

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2. Ukuran.

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian.

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk

pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah yang berkaitan.

Wardani, (2019:44) Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Faktor personal/individual, pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*;
- 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 konsektual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Bukhari & Pasaribu (2019) Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas. (*Quality of work*),

Yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja;

2. Komunikasi (*Communication*)

Yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen;

3. Kecepatan (*Promptness*)

Yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja;

4. Kemampuan (*Capability*)

Yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya;

5. Inisiatif (*Intiative*)

Yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Bintaro & Daryanto (2017 : 109) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya :

1. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan anda. Jika anda adalah seorang Start-up yang baru saja memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga mereka tahu siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan anda. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak

menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari.

3. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah anda tentukan dan jangan menambah tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus anda berikan kepada karyawan maka anda harus menggeser pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

4. *Supportive Boss*

Sebagai atasan yang baik harus mau "mendengarkan" pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, ajak mereka untuk "terlibat" dalam proyek yang sedang dikerjakan. Anda juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat jika anda membutuhkan skill tersebut anda bisa menggunakan

tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan anda.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat anda berikan kepada karyawan anda yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang anda harapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan anda yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

2.1.3. Disiplin Kerja

1. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja sangat penting pada setiap karyawan dalam menaati norma-norma dan peraturan yang telah ditetapkan pada sebuah perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut (Syafarina, 2017: 6) disiplin kerja adalah suatu sikap dimana karyawan mematuhi segala peraturan yang berlaku pada perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan siap diberikan sanksi jika melanggar aturan tersebut.

Menurut (Rahman, 2018: 56) disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang dalam menaati norma-norma dan aturan yang

berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik dapat berpengaruh dalam mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan sangat berpengaruh pada output yang akan di produksi dan tentunya memperlambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja diperlukan bukan hanya dalam produktivitas kerja saja, tetapi dapat membangun etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra baik bagi perusahaan.

Menurut (Arifudin, 2018: 6) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh seorang manajer untuk berkomunikasi pada karyawannya agar mereka bersedia mengubah perilaku sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan ketersediaan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna terlepas dari kesalahan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Disiplin dalam hal ini sangat berpengaruh pada setiap aktivitas yang akan dilakukan oleh manusia terutama bagi perusahaan untuk pencapaian yang maksimal.

Menurut Syardiansah & Utami (2019:199), disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam mencapai kinerja yang optimal. Disiplin suatu ketaatan yang nyata dan didukung dengan kesadaran dalam menjalankan tugas dan

kewajibannya dan berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku dilingkungan tersebut.

Menurut Simatupang & Saroyeni (2018: 33), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan pada suatu organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, disiplin juga mengacu pada kepatuhan terhadap aturan dalam organisasi terkait dengan tidak adanya, kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, dan sebagainya. Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam mencapai hasil kinerja yang optimal dan efektifitas keberhasilan perusahaan.

2. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut (Ginting, 2018: 132), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya ukuran kompensasi yang diberikan kepada karyawan;
2. Pemimpin perusahaan yang memberikan contoh keteladanan pada karyawan;

3. Adanya aturan yang pasti digunakan sebagai pedoman perusahaan;
4. Seorang pemimpin yang berani mengambil tindakan;
5. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan;
6. Adanya perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan;
7. Adanya kebiasaan yang diciptakan dalam menegakkan disiplin.

3. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Syarkani, 2017: 369) adapun yang menjadi indikator-indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Disiplin kerja yang baik terjadi pada saat karyawan datang tepat waktu secara terus menerus. Bukan hanya pada saat masuk kerja begitupun pada saat istirahat, pulang kerja dan pada saat di area produksi;

2. Menggunakan peralatan perusahaan dengan baik.

Penggunaan peralatan perusahaan dengan baik menandakan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan perusahaan akan terhindar dari kerusakan;

3. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu melakukan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya juga termasuk dari disiplin kerja;

4. Ketaatan aturan perusahaan

Karyawan diharuskan menggunakan alat pengenalan atau badge, baju seragam perusahaan, rapi dan bersih juga termasuk dari disiplin kerja.

4. Pendekatan Terhadap Disiplin Kerja

Menurut (Syarkani, 2017: 368) suatu organisasi maupun perusahaan dapat mengambil beberapa pendekatan mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut ini:

1. Disiplin Retributif merupakan pemberian hukuman kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan ataupun melanggar aturan yang telah dibuat perusahaan;
2. Disiplin Korektif merupakan pendekatan untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan yang telah dibuatnya;
3. Perspektif hak-hak individu merupakan pendekatan yang dilakukan perusahaan untuk melindungi hak-hak individu karyawan selama proses disiplin dilakukan;
4. Perspektif utilitarian yang berfokus kepada karyawan yang melanggar aturan melebihi dari yang telah ditetapkan dan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan.

2.1.4. Stres Kerja

1. Pengertian stres kerja

Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020), Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar

dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Menurut Bhastary (2020), Stres kerja juga merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

2. Indikator–Indikator Stres Kerja

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres. Adapun indikator-indikator stres menurut Afandi (2018) yaitu :

1. Tuntutan tugas.

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran.

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi.

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur organisasi.

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

3. Pendekatan stres kerja

Karena stres kerja menjadi salah satu indikator yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga harus melakukan beberapa pendekatan-pendekatan agar dapat meminimalisir stres yang dialami oleh setiap individu pada perusahaan atau organisasi. Adapun pemaparan menurut ahli mengenai pendekatan stres kerja sebagai berikut:

Davis dan Newstrom dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:474) menyatakan bahwa empat pendekatan yang sering melibatkan pegawai dan kerjasama manajemen untuk manajemen stres adalah dukungan sosial, meditasi, *bio-feedback*, dan program kesehatan pribadi. Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Dukungan sosial.

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai;

2. Melalui meditasi.

Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi;

3. *Bio-feedback*.

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikologi sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stres yang dialaminya;

4. Program kesehatan pribadi.

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini, pegawai dalam periode waktu tertentu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur. Sesuai pemaparan tersebut bahwa pada dasarnya pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, agar karyawan yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi terhindar dari stres kerja. Stres

kerja pun harus pada titik yang sesuai dengan kemampuan setiap individu oleh karenanya, pendekatan tersebut digunakan untuk menyeimbangi stres kerja ketika dialami karyawan.

4. Penyebab Stres Kerja

Berikut ini adalah penyebab Stres kerja menurut Sunyoto (2018), yaitu sebagai berikut:

1. Penyebab Fisik

Penyebab fisik yaitu kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Kelelahan juga dapat menyebabkan stres kerja karena kemampuan untuk bekerja menurun yang menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. Penggeseran kerja yang terus menerus juga dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. Selain itu jetlag juga dapat menyebabkan stres, jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Terakhir suhu dan kelembapan. Suhu dan kelembapan dapat menyebabkan stres kerja. Bagaimana tidak, bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah;

2. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerjamungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya;

3. Sifat Pekerjaan

Situasi baru dan asing dalam suatu pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga menimbulkan stres. Ancaman pribadi yang terlalu ketat menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Percepatan, stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. Ambiguitas, kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Umpan balik, standar kerja tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan;

4. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa

ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang;

5. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasiseseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

2.1.5. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Adapun pengertian dari motivasi adalah sebagai berikut:

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2019:110) menyatakan bahwa “motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan”.

Kuddy, (2017) mengatakan motivasi kerja bagi karyawan yakni hal mendasar yang memberikan dorongan kepada individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi bagi karyawan dilakukan untuk mengupayakan kekuatan dan potensi karyawan untuk bekerja secara produktif.

Menurut pandangan Saili, (2018) mengatakan motivasi kerja baik memperlihatkan keefektifan kepemimpinan dari penyediaan pelatihan dan pendidikan secara kompeten dan remunerasi disesuaikan pada karyawan dan tingkatan tanggung jawabnya. Jika perusahaan menjalankan remunerasi dengan baik, maka karyawan bisa dimotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan antusias dan sebaik mungkin agar karyawan mempunyai kemampuan untuk mengisi tugas, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan bersama dan harus mematuhi peraturan organisasi.

Menurut pandangan Bentar *et al.*, (2017) mengatakan bahwa motivasi itu adalah dukungan yang diberikan kepada kita oleh orang lain untuk membuat perubahan pada diri sendiri. Motivasi yakni hal yang paling penting guna mencapai kesuksesan. Karena itu bisa mendorong seseorang untuk menjadi lebih Mahir. Individu yang memiliki motivasi hanya memberikan usaha yang minim dalam melaksanakan pekerjaan. Konsep motivasi yakni konsep terpenting dari studi kinerja individu. Jadi motivasi yaitu memberi motivasi, memotivasi, ataupun penyebab adanya dorongan semangat ataupun kondisi mendorong.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur demi mencapai suatu tujuan tertentu. Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Oleh

karena itu pada beberapa situasi perusahaan harus mampu menentukan strategi yang tepat untuk menarik perhatian karyawan agar dapat termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

2. Indikator-indikator motivasi

Motivasi bekerja memiliki indikator berdasarkan pandangan Edward, (2016: 58) adalah sebagai berikut: Karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan kekuatan yang dapat digunakan dan dilepaskan dari ruang lingkup motivasi, peluang dan situasi orang yang ada atau dengan kata lain seseorang ingin melakukan upaya atau kerja yang lebih baik daripada orang serta indikator motivasi pekerjaan yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), yakni kebutuhan yang dilakukan guna membuat suatu hal lebih efisien dalam mencapai keberhasilan serta memecahkan suatu masalah yang dihadapi;
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), yakni kebutuhan situasi persahabatan, kehangatan berinteraksi dengan pihak lainnya, baik itu merupakan atasan, bawahannya maupun teman sekerja;
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), yakni kebutuhan yang didasarkan pada keinginan guna dapat mengendalikan, memimpin, dan mengatur orang lain.

Selanjutnya menurut Maslow dalam Yusuf (2015:265) menyebutkan motivasi kerja dibentuk oleh dua teori yaitu content dan process. Adapun penjelasan mengenai dua teori tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Employee Needs*. Seseorang pekerjaan mempunyai sejumlah kebutuhan yang hendak dipenuhi;
- b. *Organizational Incentives*. Organisasi mempunyai sejumlah *rewards* untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja;
- c. *Perceptual Outcomes*. Pekerja biasanya mempunyai sejumlah persepsi mengenai nilai dari *rewards* organisasi, hubungan antara prestasi kerja dengan *rewards* dan kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha mereka dalam prestasi kerjanya.

Kemudian Maslow dalam Yusuf (2015:266) juga memiliki teori hierarki yang menjadi motivasi utama tentang kebutuhan manusia yang meliputi:

- a. Kebutuhan fisik. Ditunjuk dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, *transfort*, fasilitas perumahan dan lain sebagainya;
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Ditunjuk dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dan pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya;

- c. Kebutuhan social. Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Kebutuhan perwujudan diri sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi lainnya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

3. Manfaat dan tujuan motivasi

Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Motivasi itu sendiri tentunya memiliki manfaat dan tujuan sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini.

Selanjutnya menurut Jones dalam Sutrisno (2019:110) yang menyatakan “motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan”.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan pendapat para ahli diatas bahwa motivasi memiliki manfaat untuk menjadi penggerak

dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Enny, (2019) Dua faktor yang berpengaruh terhadap motivasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang berpengaruh bagi motivasi yaitu:

a) Keinginan untuk hidup, meliputi:

- (1) Mendapatkan gaji yang cukup;
- (2) Memiliki pekerjaan tetap, meskipun pendapatan kurang mencukupi;
- (3) Situasi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan memiliki sesuatu. Keinginan memiliki suatu barang menggugah seseorang semangat bekerja. Seseorang akan berusaha dalam mewujudkan keinginan untuk memiliki barang yang diinginkannya.

c) Penghargaan diri. Individu mempunyai keinginan untuk bekerja karena ingin mendapat penghargaan diri dari orang tua karena mencapai status sosial yang tinggi.

d) Keinginan untuk diakui, meliputi:

1. Dihargai saat mendapat prestasi;
2. Hubungan kerja yang erat juga harmonis;
3. Pemimpin bersikap adil maupun bijak dalam mengambil keputusan;
4. Penghargaan akan tempat kerja oleh masyarakat.

e) Rasa ingin untuk berkuasa Individu berkeinginan bekerja karena mempunyai rasa ingin untuk berkuasa.

2) Faktor Eksternal

- a) Situasi lingkungan kerja. Situasi lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.
- b) Gaji yang cukup. Gaji merupakan sumber penghasilan bagi seseorang agar dapat memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarganya.
- c) Peyeliaan yang baik. Adanya penyeliaan yang baik akan menjadikan karyawan dapat bekerja secara benar tanpa adanya kesalahan.
- d) Jaminan dalam bekerja. Individu tidak hanya bekerja selama sehari melainkan dalam waktu lama, sehingga individu menginginkan adanya jaminan pekerjaan dan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

- e) Kedudukan dan tanggung jawab. Kedudukan yang tinggi pasti membutuhkan tanggung jawab yang besar. Keinginan individu untuk memiliki kedudukan yang tinggi akan mendorongnya untuk bekerja secara optimal.
- f) Kebijakan yang fleksibel. Kebijakan dibuat untuk melindungi mapun untuk memberi motivasi karyawan. Dalam hal ini kebijakan dibuat agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Faktor-faktor motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila kedua faktor tersebut terpenuhi, sedangkan kinerja karyawan dapat menurun apabila kedua faktor tersebut tidak memenuhi harapan karyawan sehingga akan berdampak negatif.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa kajian terdahulu yang dijadikan pedoman terkait dengan penelitian dengan variabel disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan antara lain :

1. Hasibuan (2018), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistik melalui pendekatan Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Statistik dan Regresi

Linear Berganda dan selanjutnya akan di analisis hasil regresi tersebut dengan menggunakan SPSS realase 20,0 *for windows*. Perbedaan dan persamaan penelitian diatas dan penelitian yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel Kinerja sebagai variabel Dependen dan variabel Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Independen, perbedaannya adalah pada lokasi penelitian dimana lokasi penelitiannya adalah di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja di Padang Lawas, sedangkan lokasi penelitian yang sekarang adalah di Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar;

2. Raintung, dkk. (2022), dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jumbo Pasar Swalayan Manado. Metode yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dilengkapi pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan uji F. Secara sumultan Kemampuan Kerja, Stres Kerja, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado karena menentukan kesejahteraan para karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado. Dari penelitian yang sebelumnya dan penelitian yang sekarang terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaannya adalah lokasi dan variabel pada penelitian diatas menggunakan Kemampuan kerja, stress kerja, dan motivasi, sedangkan pada penelitian yang sekarang tidak menggunakan variabel kemampuan kerja. Persamaanya adalah menggunakan variabel Kinerja sebagai variabel Dependen;

3. Pratiwi, At al., (2021), Dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disipli Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Industri Karet Nusantara. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linear Berganda yang dilakukan melalui statistik. Bahwa ; 1. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja, dimana motivasi kerja mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan. Kemudian diperoleh pula bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja, dimana disiplin kerja dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan. Kemudian diperoleh pula bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3. Terdapat pengaruh negatif variabel stress kerja terhadap kinerja, dimana stress kerja dapat menurunkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan. Kemudian diperoleh pula bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel Motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian diatas adalah pada lokasi penelitian;
4. Lestari (2021), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Agroniaga Tbk. Kantor Pusat Jakarta). Metode analisis data yang

digunakan merupakan uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian saya adalah lokasi dan variabel yang digunakan pada penelitian diatas hanya tiga variabel sedangkan pada penelitian saya menggunakan empat variabel. Persamaanya adalah sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen;

5. Yusuf, dkk. (2022), dengan judul Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Kualitas Kehidupan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Bpn Kota Langsa. Teknik analisis yang digunakan selanjutnya adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Dengan hasil penelitian Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor BPN Kota Langsa. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor BPN Kota Langsa. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor BPN Kota Langsa. Terdapat pengaruh disiplin, kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor BPN Kota Langsa. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian sekarang adalah pada lokasi penelitian, variabel independen yaitu Kualitas Kehidupan Kerja Dan Semangat Kerja dan Prestasi Kerja sebagai variabel dependen;
6. Shabrina, dkk. (2020), dengan judul Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. Teknik analisis

yang digunakan selanjutnya adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Dengan hasil penelitian Motivasi dan stres kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian sekarang adalah lokasi dan variabel yang digunakan pada penelitian diatas hanya tiga variabel sedangkan pada penelitian saya menggunakan empat variabel. Persamaanya adalah sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen;

7. Aldi, dan Susanti (2017), dengan judul Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Teknik analisis yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda. Dari analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja dan motivasi kerjaber pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian saya adalah Prestasi Kerja sebagai faktor yang dipengaruhi sedangkan penelitian saya mengambil kinerja sebagai faktor yang dipengaruhi dan variabel pada penelitian diatas tidak memakai variabel disiplin kerja sedangkan pada penelitian sekarang memakai variabel disiplin kerja;

8. Puspitasari, dkk. (2018), dengan judul Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. Teknik analisis yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa konflik

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian saya adalah pada lokasi dan tidak menggunakan variabel konflik kerja;

9. Maulida (2018), Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Bpr Adipura Santosa Surakarta). Dengan menggunakan Uji Analisis Linier Berganda, model analisis dipilih karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel terikat. Dari analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh antara kompensasi kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dan tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian sekarang adalah pada lokasi penelitian dan penelitian diatas menggunakan 5 variabel sedangkan pada penelitian saya menggunakan 4 variabel. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen;
10. Wahyuni, *et al.*, (2019), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan hasil penelitian ini bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Stasiun PT

Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian saya adalah lokasi dan variabel yang digunakan hanya tiga variabel sedangkan pada penelitian saya menggunakan empat variabel. Persamaanya adalah sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen.

