

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi seperti ini perusahaan-perusahaan dituntut untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan diantara perusahaan-perusahaan lain. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan baik perusahaan berskala besar maupun kecil. Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam suatu organisasi untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan tentu sangat mengoptimalkan sumber daya manusianya dengan berbagai cara, dimana sumber daya manusia dituntut untuk lebih memperlihatkan dan meningkatkan kinerja yang baik, sehingga perusahaan dapat menghadapi kompetitornya dan dapat mencapai tujuannya. (Sari, dkk. 2022).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan (Wibowo, 2016:2). Menurut Mangkunegara dalam (Zaini, 2021) kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada

saat itu juga. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres dapat ditafsirkan sebagai tekanan batin, sedangkan stres kerja merupakan tekanan yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugas kerjanya. Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017:157). Selanjutnya menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa stres adalah reaksi adaptasi yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai akibat dari tindakan. Menurut Rivai (2009:108) menyatakan bahwa Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Menurut Hasibuan (2014:204) menyatakan tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirya, dkk. (2020) dan Adhika, dkk. (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Ahmad, dkk. (2019), Dwi, dkk. (2020) dan Saputra & Wijayaningsih (2022) menunjukkan hasil yang berbeda yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Kepuasan kerja. Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Afandi (2018:74). Menurut Sutrisno dalam (Sudiyanto 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Hasibuan (2016;203) Kepuasan Kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Jika karyawan merasa puas maka kinerja semakin meningkat. Sehingga hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Merliana (2019), Rosmaini & Tanjung (2019) dan Harahap & Tirtayasa (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azhari, dkk. (2021) dan Lilacita, dkk. (2022) menunjukkan hasil yang berbeda yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja didefinisikan sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan

karyawan. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi dan melayani konsumen organisasi. (Wirawan, 2009:138). Menurut Afandi (2018:12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2016:193), Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja atau prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Silvy (2019), Juliyaniti & Onsardi (2020) dan Zaini (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leppa, dkk. (2021) dan Muna & Isnowati (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya merupakan koperasi simpan pinjam yang beralamat di Jalan Mudutaki V No 2 Tegaljaya, Dalung, Kuta Utara, Badung, Bali. Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya memiliki kegiatan menghimpun dana dari anggota dalam bentuk simpanan pinjam, wajib, sukarela, dan menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito. Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya sangat berperan dalam membantu perekonomian rakyat

kecil serta para UMKM. Koperasi ini ikut memberikan kemudahan dalam memajukan usaha-usaha masyarakat kecil.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai kinerja karyawan pada karyawan Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya. Dalam hal ini permasalahan yang terjadi adalah pelaksanaan tugas dimana karyawan dalam pelaksanaan tugas masih belum melaksanakan tugas dengan akurat atau tanpa ada kesalahan dan karyawan masih memerlukan pengawasan dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja yaitu adanya tuntutan tugas yang berlebihan dan tekanan waktu karena deadline pekerjaan. Dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik dan tepat waktu untuk mampu mencapai target pekerjaan. Kemudian terkait permasalahan mengenai kepuasan kerja, dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada karyawan Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya adalah kurangnya bonus yang diberikan pimpinan kepada karyawan, sehingga karyawan cenderung belum mampu mencapai prestasi dalam bekerja.

Dan dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti dengan Pengurus Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya dapat diketahui bahwa fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja yaitu terletak pada indikator tingkat absensi. Tingkat absensi merupakan satu tolak ukur untuk mengetahui kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran, pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Data absensi Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya dapat disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Data Absensi Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya
Bulan Januari – Desember 2021

Bulan	Jumlah pegawai (orang)	Jumlah hari kerja (hari)/bulan	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah hari kerja tidak hadir (hari)/bulan	Jumlah kerja senyatanya (hari)	Presentase tingkat absensi (%)
1	2	3	$4=(2 \times 3)$	5	$6=(2-5)$	$7=(5/6 \times 100\%)$
Jan	34	22	748	20	728	3,02%
Feb	34	22	748	24	724	3,31%
Mar	34	24	816	24	794	3,02%
Apr	34	23	782	26	756	3,43%
Mei	34	26	884	26	858	3,03%
Jun	34	26	884	30	854	3,51%
Jul	34	26	884	28	856	3,27%
Agu	34	23	782	27	755	3,57%
Sep	34	25	850	26	834	3,11%
Okt	34	26	884	32	852	3,75%
Nov	34	24	816	29	787	3,68%
Des	34	26	884	30	854	3,51%
Rata - rata		293	9.962	322	9.653	3,33%

Sumber : Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya pada tahun 2021 cenderung tinggi dimana rata-rata persentase sebesar 3,33%. Menurut mudiartha (2011) tingkat absensi yang wajar dibawah 3%, diatas 3 sampai 10 dianggap tinggi. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan di Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunnya kinerja karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian maka perlu diteliti lebih lanjut bagaimana stres kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja hubungannya terhadap

kinerja karyawan. Hal ini juga melatar belakangi penulis dalam menyusun laporan tugas akhir yang kemudian penulis mengambil judul penelitian **Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya.
- 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya.
- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan permasalahan diatas maka manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis.

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. pada Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijaksanaan pada perusahaan khususnya yang berhubungan dengan pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi dan diharapkan mampu memperkaya konsep atau teori yang mendorong perkembangan ilmu pengetahuan tentang kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. 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.

Menurut Locke (1968), *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. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan (Wibowo, 2016:2). Menurut Mangkunegara dalam (Zaini, 2021) kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian dan pengantar di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Pengukuran Kinerja

Menurut Hansen dan Mowen (2004), pengukuran kinerja terbagi menjadi dua kelompok yaitu:

1) Tradisional

Pengukuran kinerja tradisional dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang dianggarkan atau biaya standar sesuai dengan karakteristik pertanggungjawabannya.

2) Kontemporer

Pengukuran kinerja kontemporer menggunakan aktivitas sebagai pondasinya. Ukuran kinerja dirancang untuk menilai seberapa baik aktivitas dilakukan dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan yang berkesinambungan.

3. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* rata-rata (*IQ 110-120*) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dengan pekerjaannya sehari-hari, maka karyawan akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man, on the right place, the right man on the job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental karyawan yang mendorong untuk

berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap yang siap psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan dan program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Mangkunegara (2017) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5) Tingkat absensi.

Salah satu tolak ukur untuk dapat mengetahui tingkat kedisiplinan para pegawai, dengan dilihat dari frekuensi kehadiran yang mana semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.3 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. (Mangkunegara, 2017:157). Menurut Robbins dalam (Saputra & Wijayaningsih, 2022) Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, keterbatasan atau kebutuhan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkan yang tidak pasti dan penting. Selanjutnya menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa stres adalah reaksi adaptasi yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai akibat dari tindakan. Menurut Rivai (2009:108) menyatakan bahwa Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Berdasarkan pengertian dan pengantar di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan tekanan atau beban yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

2. Faktor Stres Kerja

Menurut Sopiah & Sangadji (2018) terdapat beberapa faktor stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu :

- 1) Lingkungan fisik : Beberapa stresor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.
- 2) Stres karena peran dan tugas : Stresor karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia jalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran di tempat mereka bekerja.
- 3) Penyebab stres antarpribadi (inter-personal stressors) : Penyebab stres antarpribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja.
- 4) Organisasi : Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah karyawan merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang tetap tinggal mengalami peningkatan beban kerja.

3. Gejala Stres Kerja

Menurut Hamali (2018), gejala-gejala stres kerja meliputi, Gejala stres pada tingkat individu dan Gejala stres pada tingkatan organisasi

1. Gejala stres pada tingkat individu terdiri dari :

- 1) Reaksi fisiologis, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, hipertensi.
- 2) Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
- 3) Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
- 4) Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.

2. Gejala stres pada tingkatan organisasi

Terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakangertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

4. Jenis-jenis Stres

Menurut Quick & Quick (1984) stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu :

- 1) *Eustress*, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan

individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

- 2) *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

5. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (2006) adalah sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan 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 intansi 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, ketakutan dan kecemasan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Menurut Hasibuan (2016:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Sutrisno dalam (Sudiyanto, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan pengertian dan pengantar di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang sangat diperlukan dan juga dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi sebagai perasaan dan sikap tentang pekerilaku yang perlu di perhatikan oleh perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Nuraini (2013:115) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Upah yang cukup : Memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan, sehingga upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan itu sangatlah penting.

- 2) Perlakuan yang adil : Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil dalam berbagai hal, tidak hanya dalam hal upah untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna yang sesungguhnya.
- 3) Ketenangan bekerja Setiap karyawan menginginkan ketenangan. Hal ini menyangkut bukan saja pekerjaannya tetapi juga terakit kesejahteraan keluarganya.
- 4) Perasaan diakui Setiap karyawan ingin memiliki perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati di dalam organisasi.
- 5) Penghargaan hasil kerja Karyawan menginginkan agar hasil karyawan dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam berkerja dan akan selalu brkerja dengan giat.
- 6) Penyalur perasan Perasaan yang menghinggapi karyawan bisa menghambat gairah karyawan, hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Spector dalam (Badriyah, 2015), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

2) *Benefit*

Mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

3) *Supervisi*

Mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

4) *Communication*

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi dan melayani konsumen organisasi. (Wirawan, 2009:138). Menurut Hasibuan (2014:193) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kegiatan mematuhi aturan-aturan perusahaan baik dalam hal jam kerja, seragam kerja maupun dalam penyelesaian tugas secara

tepat waktu. Selanjutnya menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian dan pengantar disiplin diatas dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya guna menciptakan situasi lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil untuk melalui suatu sistem pengaturan yang benar guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mmengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaanyang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3) Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani kepemimpinannya.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017) menyatakan ada dua bentuk atau jenis disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu:

- 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- 2) Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
- 2) Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
- 3) Tanggungjawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang

ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Sebagai acuan berikut disampaikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh berbagai kalangan seperti berikut:

1. Ahmad, dkk (2019), dengan judul Pengaruh Stres Kerja Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif-asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert untuk setiap pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabelnya. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. FIF Group Manado dengan teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-T untuk pembuktian hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
2. Dwi, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Eko Wisata Taman Air Tlatar Boyolali. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan di Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Faktor yang dianalisis dalam penelitian ini berupa stres kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian yaitu seluruh karyawan tetap Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali yang berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dengan skala Likert. Pengujian kuisioner menggunakan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikoleniaritas, heterokedastisitas, autokorelasi dan linearitas serta tambahan berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari uji tersebut menunjukkan bahwa data tidak terjadi masalah dan bisa diajukan untuk pengujian regresi. Metode statistik yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan Eko Wisata Taman Air Tlatar Boyolali.

3. Saputra & Wijayaningsih (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis di R.S. Satria Medika. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tenaga non medis Rumah Sakit Satria Medika yang beralamatkan Jl. Raya Bantargebang-Setu No. 119 RT 002 RW 006 Kel. Padurenan Kec. Mustika Jaya Kota Bekasi Jawa Barat 17156 yang berjumlah 60 responden. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial hasil

menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, dengan hasil nilai yang menunjukkan t hitung $3,119 > t$ tabel $2,002$ dan nilai sig.

4. Wiryana, dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sedana Murni. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap kepuasan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT. BPR Sedana Murni, dan objek penelitian adalah stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah pencatatan dokumen, dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni.
5. Adhika, dkk. (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Gemilang Denpasar. Penelitian dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Gemilang Denpasar. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Samudera

Gemilang Denpasar sebanyak 110 orang. Sedangkan sampel responden dalam penelitian ini adalah 86 orang dari seluruh karyawan di Samudera Gemilang Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Samudera Gemilang Denpasar.

6. Prasetyo & Merliana (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nihon Plast Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of eror 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nihon Plast Indonesia.
7. Rosmaini & Tanjung (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang

digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

8. Harahap & Tirtayasa (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengolahan langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

9. Azhari, dkk. (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigasi Kabupaten Berau. Kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dijadikan sebagai respondennya. Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan cara menganalisis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka signifikan F hitung $0,441 > 0,05$ dan nilai R Square 0,015. Besarnya koefisien korelasi yaitu 0,257 atau 25,7%. Hasil persamaan regresi sederhananya adalah $Y = 41,633 + 0,086X$ yang artinya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Peningkatan kepuasan kerja pada karyawan masih bisa ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan.
10. Lilacita, dkk. (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bali. Penilaian kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan oleh

organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang baik merupakan hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang demokratis, kompetensi dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali (BAPPEDA). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bali. Sampel penelitian adalah 72 pegawai yang ditentukan dengan metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bali. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bali. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teoritis memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja.

11. Hasibuan & Silvy (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Jaya-Binjai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya–Binjai. Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai.

12. Julianti & Onsardi (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Bengkulu. Responden penelitian ini adalah 67 pegawai PDAM, yang teknik pengambilan datanya menggunakan simple random sampling. Untuk teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan angket. Sedangkan untuk teknik analisis datanya dengan menguji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai (sig) $0,000 < \alpha 0,05$.

13. Zaini (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang. Penelitian ini pada dasarnya membahas mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang. Dalam penulisan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Miniso Internasional Compani Palembang berjumlah 36 orang. Penelitian ini menggunakan sampel dengan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 36 orang. Dari hasil analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda maka dapat diketahui bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan.
14. Leppa, dkk. (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe and Resto Tomohon. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada welcome cafe and resto Tomohon. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 20 karyawan dan sampel yang

digunakan sebanyak sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Welcome Cafe and Resto Tomohon.

15. Muna & Isnowati (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian dalam penulisan ini yaitu karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.