

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian hal yang terpenting dalam suatu perusahaan. Dimana keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan walaupun dengan adanya kemajuan teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan bahan, jika tanpa SDM maka sulit bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari tingginya kinerja karyawan sehingga sebagai pengelola sebuah organisasi hal ini mesti dijaga karena setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Pada umumnya tidak semua karyawan mempunyai kinerja yang memuaskan, sehingga pemimpin harus mengamati penyebab buruknya kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Aspek manajemen sumber daya manusia yang merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian suatu organisasi atau perusahaan adalah masalah kinerja karyawan (Sukraeni *et al.*, 2021). Menurut Afandi (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut

Hasibuan (2019), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Fauzan (2020) kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tujuan perusahaan dan bermanfaat bagi pengembangan organisasi atau perusahaan agar dapat bersaing. Menurut (Wahyuni & Budiono, 2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu selama periode waktu tertentu.

Jadi berdasarkan pengertian menurut beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam suatu organisasinya agar pekerjaan maupun kinerja agar pencapaian kinerjanya maksimal.

Menurut Rivai, dkk. (2019) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Menurut Nusran (2019), definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Vanchapo (2020), stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian. Menurut Fardah, dkk. (2020) stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung 2 arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis

akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan negatifnya dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Menurut Heridah, dkk (2024) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.

Berdasarkan pengertian menurut beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi jika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu penelitian (Hutagaol & Wibowo, 2022) dimana hasilnya ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya dimana stres kerja ini dapat membantu komunikasi dan mendorong motivasi kinerja karyawan. Penelitian (Gustama & Tarmidi, 2021) dimana hasilnya ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Lalu berdasarkan penelitian (Ashari B, 2024) yang dimana hasil dari penelitiannya yaitu stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya stres kerja dapat mendorong kinerja karyawan dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh peneliti (Prasetya, *et al.*, (2021) ditemukan bahwa hasilnya stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan,

yang artinya bahwa tingkat stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan dan berdasarkan penelitian (Rismayadi & Rizqi, 2022) dimana hasil dari penelitiannya yaitu stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Singodimedjo & Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Nadeak (2020), disiplin kerja yang baik adalah salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Agustini (2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang ada di suatu perusahaan. Menurut Saepudin & Arifin (2024) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kondisi di mana individu-individu dalam suatu organisasi secara sukarela mematuhi aturan-aturan yang ada. Menurut Sisca (2020) disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan pegawai untuk melaksanakan peraturan dan pedoman kerja standar operasional prosedur pada perusahaan.

Jadi berdasarkan pengertian beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu penelitian (Wulandari, 2020) dimana hasilnya ditemukan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan, yang artinya setiap terjadinya peningkatan disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Penelitian (Selvira & Anggara., 2023) hasilnya ditemukan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karena semakin baik disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.. Lalu berdasarkan penelitian Zainuri (2023), dimana hasil dari penelitiannya ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan penelitian, yang artinya semakin kuat disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin kuat dan adanya disiplin kerja maka secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai Penelitian (Putra & Bukhori, 2020) dimana hasil dari penelitian mereka ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawainya.. Namun hasil berbeda yang ditunjukkan oleh peneliti Maisyuroh dan Ubaidillah, 2023) dimana hasilnya bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan menurunnya kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Menurut Handoko (2020), mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Menurut Edy Sutrisno (2019) kepuasan kerja

adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Prayogo *et al.*, (2019) merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Menurut Lumunon, *et al.*, (2019) kepuasan kerja adalah sebuah bagian yang penting dari suatu kesuksesan sebuah organisasi kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Atmaja (2022) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Jadi berdasarkan pengertian menurut beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan tentang puas atau tidaknya mengenai pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rinny, *et al.*, 2020) dimana hasilnya ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka kinerjanya pun akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh (Sunarsih & Helmiatin, 2019) dimana hasilnya ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif, yang artinya menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila pemimpin bersikap sangat baik dan kepuasan pegawainya meningkat.. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah, *et al.*, (2024) menemukan bahwa

hasilnya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikansi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari pekerjaannya menyukai atau tidaknya. Penelitian yang dilakukan oleh (Saharso & Faddilah, 2024) dimana hasilnya ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa kepuasan kerja karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, mencapai hasil yang memuaskan, upah yang sesuai diberikan oleh perusahaan secara adil kepada karyawan. Namun hasil berbeda yang ditunjukkan oleh (Sinurat & Widhianto, 2023) dimana hasilnya ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya tingkat kepuasan karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan melainkan lebih kuat dipengaruhi oleh lingkungan dan kondisi kerja yang membuat karyawan merasa nyaman

Penelitian ini dilakukan pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar yang berlokasi di Jalan Kertanegara, No 85, Ubung Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. CV. Budi Dharma Putera ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor. Untuk mencapai tujuan perusahaan CV. Budi Dharma Putera ini didukung oleh karyawan yang berjumlah 30 orang yang dibagi menjadi beberapa divisi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang pegawai sesuai dengan tugas dan waktu yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel tentang target dan realisasi pendapatan pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar tahun 2023 pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi pendapatan pada
CV. Budi Dharma Putera Denpasar
Tahun 2023

No.	Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Presentase Selisih Penjualan (%)
1	Januari	850.000.000	452.700.000	54%
2	Februari	850.000.000	538.000.000	63%
3	Maret	850.000.000	439.000.000	52%
4	April	850.000.000	580.000.000	69%
5	Mei	850.000.000	480.500.000	56%
6	Juni	850.000.000	660.000.000	80%
7	Juli	850.000.000	585.000.000	70%
8	Agustus	850.000.000	750.000.000	88%
9	September	850.000.000	590.000.000	68%
10	Oktober	850.000.000	634.350.000	75%
11	November	850.000.000	742.000.000	87%
12	Desember	850.000.000	682.000.000	80%

Sumber : CV. Budi Dharma Putera (2023)

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa pendapatan pada CV. Budi Dharma Putera pada tahun 2023 setiap bulannya befluktuasi. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan CV. Budi Dharma Putera masih tergolong rendah. Berdasarkan permasalahan di atas dan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti ditemukannya terdapat beberapa masalah yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan yaitu adanya permasalahan dalam stres kerja pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar karena terdapat fenomena yang disebabkan oleh stres kerja karena tugas yang diberikan oleh atasan bersifat mendadak dan segera sehingga tugas yang diberikan tidak dapat dikerjakan secara maksimal dan juga adanya pekerjaan tambahan yang diberikan diluar *jobdesc* kerja karyawan sehingga karyawan kerja lembur dan mengakibatkan kurangnya istirahat setelah bekerja.

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya kurangnya kepuasan kerja pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar ini. Dimana terdapat kurangnya kerjasama antar karyawan yang kurang terlihat baik dan kurang saling mendukung satu sama lain. Kurangnya promosi bagi karyawan yang masih berstatus kontrak untuk naik jabatan atau jenjang karir menjadi karyawan tetap. Dimana terdapat beberapa karyawan yang masih gajinya dibawah UMK. Hal ini dapat dilihat dari tabel gaji karyawan pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar tahun 2023 pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Gaji Karyawan pada
CV. Budi Dharma Putera Denpasar

No	Jabatan	Gaji Pokok	Pot. Jamsostek	Pot. BPJS Kesehatan	Total Gaji
1.	Direktur	7.000.000	259.000	280.000	7.539.000
2.	Wakil direktur	6.000.000	222.000	240.000	6.462.000
3.	Sekretaris	4.500.000	166.500	180.000	4.846.500
4.	Bendahara	4.500.000	166.500	180.000	4.846.500
5.	HRD	4.200.000	155.400	168.000	4.323.400
6.	Supervisor	4.000.000	148.000	160.000	4.308.000
7.	Pemimpin proyek	5.000.000	185.000	200.000	5.385.000
8.	Site engineer	3.700.000	136.900	148.000	3.984.900
9.	Arsitek	3.700.000	136.900	148.000	3.984.900
10.	Manager marketing	4.000.000	148.000	160.000	4.308.000
11.	Manager accounting	4.000.000	148.000	160.000	4.308.000
12.	Staff marketing	2.700.000	99.900	108.000	2.907.900
13.	Staff accounting	2.700.000	99.900	108.000	2.907.900
14.	Administrasi	3.000.000	111.000	120.000	3.231.000
15.	Quality control	3.500.000	129.500	140.000	3.769.500
16.	Quantity engineer	3.000.000	111.000	120.000	3.231.000
17.	Drafter	2.800.000	103.600	112.000	2.915.600
18.	Office boy	2.500.000	92.500	100.000	2.692.500

Sumber : CV. Budi Dharma Putera (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa besaran gaji CV. Budi Dharma Putera Denpasar tahun 2023 yang diterima setiap karyawan berbeda sesuai dengan jabatannya. Dimana masih terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan gaji dibawah UMK, yang dimana UMK Denpasar sebesar 3.096.823. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan yang kurang dan menurunnya kinerja karyawan.

Selain faktor stres kerja dan kepuasan kerja, tingkat disiplin kerja karyawan pada CV. Budi Dharma putera Denpasar harus ditingkatkan dengan baik untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar pada tahun 2023 pada tabel 1.3 sebagai berikut

Tabel 1.3
Tingkat Kehadiran Karyawan
Pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Total	Jumlah Hari Kerja yang hilang	Jumlah hari kerja senyatanya	Presentase absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)=(2) x(3)	(5)	(6)=(4)-(5)	(7)=(5): (4)x100%
Januari	30	25	760	14	746	1,84%
Februari	30	22	680	20	660	2,94%
Maret	30	25	750	19	731	2,53%
April	30	26	780	15	765	1,92%
Mei	30	24	730	18	712	2,46%
Juni	30	26	780	15	765	1,92%
Juli	30	24	720	18	702	2,5%
Agustus	30	26	780	16	764	2,05%
September	30	22	680	20	660	2,94%
Oktober	30	25	760	16	744	2,10%
November	30	26	770	19	751	2,46%
Desember	30	26	780	18	762	2,30%
Jumlah		297	8.970	208	8.762	28%
Rata-rata		24,75	747,5	17,33	730,1	2,33%

Sumber : CV. Budi Dharma Putera 2023

Pada Tabel 1.3 diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan CV. Budi Dharma Putera Denpasar pada tahun 2023 mengalami naik turun dimana tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan februari dan September tahun 2023 sebesar 2,94% dan terendah terjadi pada bulan Januari tahun 2023 sebesar 1,84%. Hal-hal yang membuat karyawan absen atau jumlah hari kerja yang hilang kebanyakan karena sakit, dan adanya suatu kegiatan penting yang mendadak yang tidak dapat ditinggalkan. Selain itu juga ditemukannya masih ada beberapa karyawan yang masuk tidak tepat waktu. Ini menunjukkan bahwa terdapat fenomena terkait banyaknya karyawan yang tidak memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Dimana dengan adanya ketidakdisiplinan kerja pegawai dapat menyebabkan kurangnya efisiensi kerja sehingga perusahaan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, bahwa fenomena terkait dengan stres kerja pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar, yaitu ditemukan adanya stres kerja karyawan karena atasan nya memberikan tugas yang bersifat mendadak dan segera yang menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya secara maksimal, lalu tugas yang diberikan diluar *jobdesc* pekerjaan dan *deadline* yang diberikan sangat dekat dengan tugas yang diberikan yang membuat karyawan mengalami stres kerja karena jam kerja menjadi lembur yang menyebabkan karyawan kurang mendapat istirahat. Fenomena diatas menyebabkan perusahaan sulit mencapai tujuan perusahaan pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar.

Fenomena terkait dengan disiplin kerja pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar ini ditemukannya kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan. Karena masih ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu saat bekerja karena adanya kemacetan di jalan. Dan juga masih banyak absensi yang bolong karena adanya sakit dan ada acara yang tidak dapat ditinggalkan membuat tugas yang diberikan jadi tidak dikerjakan secara maksimal. Fenomena yang terdapat di atas membuat perusahaan sulit mencapai tujuan perusahaan pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, bahwa fenomena terkait kepuasan kerja ditemukan bahwa ada beberapa karyawan yang juga masih mendapatkan gaji dibawah UMK, kurangnya apresiasi kepada karyawan yang telah mencapai target dan juga kurangnya promosi bagi karyawan yang masih berstatus kontrak untuk naik jabatan atau jenjang karir menjadi karyawan tetap, dengan adanya fenomena tersebut maka karyawan menjadi tidak bersemangat dan kurangnya kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka didapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Dharma Putera Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

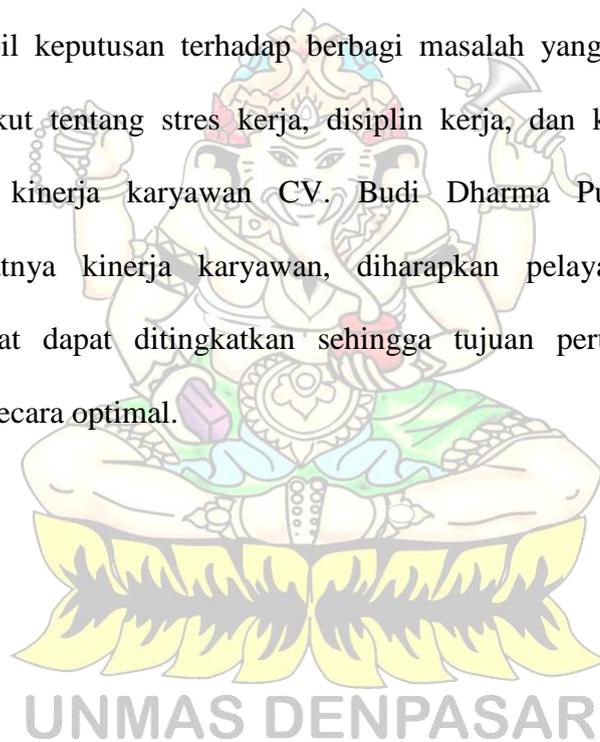
1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya

mengenai stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja kinerja karyawan kantor CV. Budi Dharma Putera Denpasar. Dan selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumber informasi tambahan bagi peneliti lain jika ingin melakukan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan CV. Budi Dharma Putera dalam pertimbangan mengambil keputusan terhadap berbagai masalah yang muncul yang menyangkut tentang stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Budi Dharma Putera. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, diharapkan pelayanan terhadap masyarakat dapat ditingkatkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diminati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan) ia terus mendesak sampai tujuan tercapai.

Goal setting theory menekankan pentingnya hubungan antara tujuan signifikan yang ditemukan dan kinerja yang dihasilkan. Perilaku kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh kemampuannya memahami harapan organisasi terhadap tujuannya. Teori penetapan tujuan mengidentifikasi bahwa seseorang berdedikasi pada suatu tujuan (Locke, 1968). Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama yang ingin dicapai dalam penelitian ini.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama,

tujuan dapat mengarahkan individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan yang sesuai direncanakan. Tujuan suatu perusahaan yaitu mengelola sumber daya manusia agar berhasil mencapai tujuan suatu perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi suatu perusahaan yang dapat memajukan perusahaan sehingga dapat bertahan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan juga perlu memperhatikan berbagai faktor pendukung untuk mempertahankan kinerja karyawan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Dengan menggunakan teori *goal setting theory* dalam stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Pengelolaan stres kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, lalu penegakan disiplin yang baik dalam perusahaan akan memiliki kesanggupan untuk melakukan tujuan perusahaan, dan peningkatan kepuasan kerja karyawan yang baik dapat mencapai tujuan perusahaan. Jadi dengan memahami teori tersebut maka suatu perusahaan dapat merancang strategi yang lebih baik untuk mencapai keberhasilan kinerja dan tujuan perusahaan.

Dengan demikian, dengan adanya teori penetapan tujuan ini maka akan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan dapat

meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka diasumsikan bahwa *goal setting theory* sangat penting karena mendukung penggunaan penilaian kinerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan banyak bergantung kepada perilaku dan sikap orang-orang yang mensinergikan berbagai sumber, sumber daya manusia, sumber daya alam dan ilmu pengetahuan. Menurut Afandi (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Hasibuan (2019), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Fauzan (2020) kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tujuan perusahaan dan bermanfaat bagi pengembangan organisasi atau perusahaan agar dapat bersaing. Menurut (Wahyuni & Budiono, 2022) Zainurahman kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu selama periode waktu tertentu. Menurut Rivai, A. (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh

karyawan dalam periode tertentu dan dibandingkan dengan target yang dibebankan.

Dari pendapat beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan ketika kerja dapat diselesaikan tepat waktu sehingga tujuannya akan sesuai dengan etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.2.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Adhari, 2021) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

2. Motivasi

Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya guna mendukung kelancaran kerja sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3. Dukungan yang diterima

Fasilitas–fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan, pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas–

fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan menimbulkan semangat kerja karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Maryati, 2021) mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam waktu tertentu.

3. Pelaksanaan tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4. Tanggung jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Ariesta Heksarini (2021) tujuan penilaian kerja pada dasarnya meliputi:

1. Menemukan kinerja karyawan selama ini
2. Memberikan keuntungan yang tepat misalnya memberikan gaji pokok dan insetif
3. Memberikan pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan menjadi:
 - a. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja
 - b. Peningkatan promosi dan posisi

c. Pelatihan

4. Tingkatkan motivasi dan etos pekerjaan
5. Sebagai salah satu sumber SDM, karir, dan keputusan perencanaan yang sukses
6. Sebagai alat untuk mendukung dan mendorong karyawan dalam mengambil inisiatif untuk mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerja.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Rivai, dkk (2019) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Menurut Nusran (2019), definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Vanchapo (2020), stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian. Menurut Fardah, dkk. (2020) stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung 2 arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan negatif nya dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Menurut Hasibuan & Rahmawati (2020) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang

berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.

Menurut pendapat beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor - Faktor Stres Kerja

Menurut Nurhayanti & Dongoran (2022) mengemukakan beberapa stres yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

1. Faktor lingkungan

Meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi.

2. Faktor organisasi

Terdapat tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, tuntutan tugas struktur dalam organisasi.

3. Faktor Individu

Terdapat faktor karakteristik individu, masalah ekonomi, persoalan keluarga.



2.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Pandi Afandi (dalam Chamidah *et al.*, 2019) adapun indikator-indikator stres kerja:

1. Tuntutan tugas

Faktor yang dikaitkan dengan tugas yang diberikan dalam pekerjaan individu.

2. Tuntutan peran

Terkait dengan tekanan yang diberikan pada seseorang atau kondisi sebagai fungsi tertentu peran yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh individu lain dalam suatu organisasi atau pekerjaan.

4. Struktur organisasi

Gambaran suatu instansi dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurang jelas mengenai kedudukan hak dan kewajiban.

5. Kepemimpinan organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.3.4 Dampak Stres Kerja

Menurut Rialmi (2021) dampak stres yang tidak teratasi pasti akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hanya saja hal ini ada beberapa

yang perlu mendapatkan perhatian dalam stres kerja yaitu:

a. Stres dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja

Kinerja kemampuan seseorang untuk mengatasi stres tidak sama. Ada orang yang memiliki daya tahan untuk menghadapi stres namun tidak sedikit pula seseorang yang mempunyai daya tahan dan kemampuan untuk menghadapi stres ringan. Orang yang tidak dapat menghadapi stres maka akan berdampak negatif terhadap prestasi kerja atau kinerja.

b. Stres dapat berpengaruh positif terhadap kinerja

Stres dalam pekerjaan itu diperlukan, apabila tidak ada stres pekerjaan maka para pegawai tidak akan merasa ditantang. Namun sebaliknya dengan ada stres maka pegawai akan merasa perlu mengarahkan segala kemampuannya untuk berprestasi dan dapat menyelesaikan tugas dengan tinggi ini menyebabkan stres berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo & Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Nadeak (2020) disiplin kerja yang baik adalah salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang ada di

suatu perusahaan. Menurut Oktavia, dkk. (2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesanggupan untuk bekerja secara konsisten dan tekun dengan mematuhi semua peraturan yang relevan dan tidak melanggar. Menurut Sisca (2020) disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan pegawai untuk melaksanakan peraturan dan pedoman kerja standar operasional prosedur pada perusahaan.

Jadi berdasarkan pengertian beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.4.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (dalam Nugraha & Faddila , 2023) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua pegawai akan merasa terlindungi.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) ada beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja
Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5. Ketepatan waktu

Merupakan seberapa tinggi tingkatan suatu aktivitas dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan di awal.

2.4.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (dalam Zulkifli, 2019) mengatakan terdapat dua bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.

2. Disiplin Korektif

Adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi. Disiplin korektif

bertujuan untuk agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Menurut Edy Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Prayogo (2019) merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Menurut Lumunon, *et al.*, (2019) kepuasan kerja adalah sebuah bagian yang penting dari suatu kesuksesan sebuah organisasi kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Atmaja (2022) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan

tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam Sisko Yuliaty, 2024) Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Pekerjaan yang menantang secara mental

Secara umum seseorang cenderung lebih menyukai pekerjaan yang berpeluang untuk memanfaatkan kemampuan yang dimiliki dengan adanya tugas dan kebebasan. Pekerjaan yang kurang memberikan tantangan akan cenderung merasa bosan, akan tetapi jika terlalu tertantang akan memberikan rasa frustrasi.

2. Penghargaan yang sesuai

Karyawan ingin diberikan penghargaan secara adil, tidak menimbulkan perspektif yang acak, saat penghargaan yang didapatkan adil, baik dari segi tuntutan kerja, tingkat kemampuan individu, serta standar pembayaran akan memberikan tingkat kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan berelasi dengan lingkungan kerja yang nyaman dari segi pribadi sehingga dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman adalah tata ruang, tempat kerja yang bersih, fasilitas lengkap dan tidak adanya keributan.

4. Kolega yang suportif

Individu menerima hal yang lebih dari uang serta prestasi namun karyawan juga perlu untuk memenuhi kebutuhan dalam bersosialisasi. Sikap dari atasan juga menjadi unsur penting dalam rasa puas. Sehingga perlu sikap untuk saling menghormati loyal serta toleran antara satu dan lainnya.

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, (2021) menjelaskan indikator kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi kepuasan dalam bekerja.

2. Upah

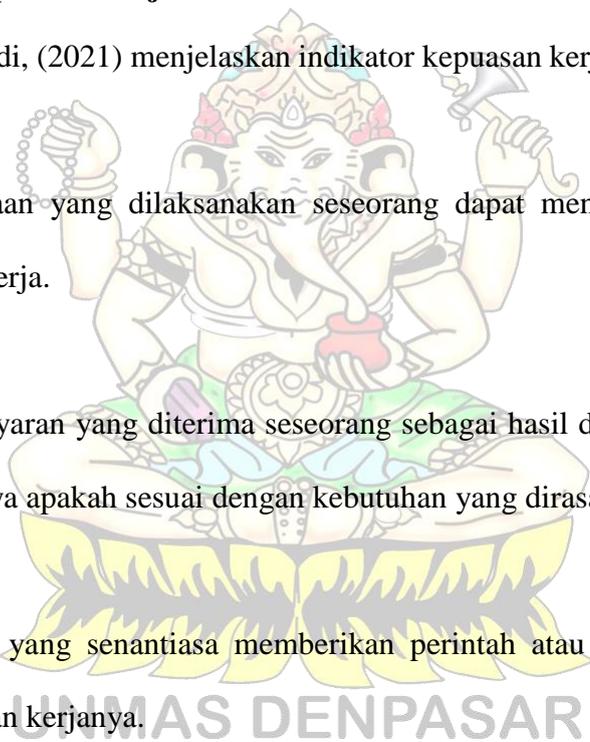
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya.

4. Rekan kerja

Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.



2.5.4 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2019) berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

Hal ini sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Dimana maksudnya pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Absensi dapat diperkecil

Dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus menurun dikarenakan karyawan bersemangat.

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Dikarenakan karyawan merasa sudah pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Hutagaol & Wibowo, 2022) dengan judul "*The Influence of the Use Social Networking Sites (SNS) and Work Stress on Employee Performance*". Metode analisis data yang

digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Populasi pada penelitian yaitu 272 mahasiswa dengan jumlah sampel 160 mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya stres kerja dapat membantu komunikasi dan mendorong motivasi kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dapat dilihat pada objek dan tahun penelitian

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Gustama & Tarmidi, 2021) dengan judul "*The Influence of Work Discipline and Work Stress on Employee Performance (Case Study at CV Rimba Jaya*". Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini yaitu 65 orang dengan menggunakan sampling jenuh dengan keseluruhan karyawannya 65 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dapat dilihat pada objek dan tahun penelitian
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Ashari B, 2024) dengan judul "*The Influence of Change Management, Leadership Style, Motivation, Work Conflict and Work Stress on Employee Performance Workshop PT. Meratus Line Surabaya*". Metode analisis data yang digunakan adalah

metode analisis regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini yaitu 74 orang dengan menggunakan total sampling/sensus yaitu seluruh karyawan dijadikan sample penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya stres kerja dapat mendorong kinerja karyawan dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dapat dilihat pada objek dan tahun penelitian

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetya, *et al.*, 2021) dengan judul *“The Effect of Work Stress and Bornout Job Satisfaction and Employee Performance A Test Of Conversation of Resources Theory”*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Jumlah sampel sebanyak 92 orang dan menggunakan teknik proporsional stratified random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya tingkat stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dapat dilihat pada objek dan tahun penelitian
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Rismayadi & Rizqi, 2022) dengan judul *“The Influence of Employee Engagement, Motivation, and Work Stress on the Performance of Perhutani Employee in Gresik*. Metode analisis

yang digunakan adalah analisis linier berganda. Populasi pada penelitian ini adalah 77 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh dengan seluruh karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dapat dilihat pada objek dan tahun penelitian.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Dinantara, 2020) dengan judul "*The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Panca Usaha Lestari in Jakarta*". Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Populasi pada penelitian ini berjumlah 62 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya setiap terjadinya peningkatan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dapat dilihat pada objek dan tahun penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Selvira & Anggara, 2023) dengan judul *“Influence of Work Discipline, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance”*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini berjumlah 116 orang. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dapat dilihat pada objek dan tahun penelitian.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Zainuri, 2023) dengan judul *“The Influence of Leadership and Work Discipline on PT Ammana Fintek Syariah Employee Performance”*. Metode analisis yang digunakan adalah skala likert. Populasi pada penelitian ini berjumlah 30 orang dan sampel nya menggunakan sampling jenuh yang menggunakan seluruh jenis karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin kuat disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin kuat dan adanya disiplin kerja maka secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dapat dilihat pada objek dan tahun penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Bukhori, 2020) dengan judul *“The Influence of Leadership and Work Discipline on the Employee Performance at PT Tri Centrum Fortuna”*. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini yaitu 60 orang dan menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh karyawannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dapat dilihat pada objek dan tahun penelitian.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Maisyuroh & Ubaidillah, 2023) dengan judul *“The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at Sidoarjo Motorcycle Shop”*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 52 orang dan menggunakan sampling jenuh yang menggunakan seluruh karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawannya dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dapat dilihat pada objek dan tahun penelitian.

2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Rinny, *et al.*, 2020) dengan judul "*The Influence Of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction On Employee Performance of Mercubuana University*". Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini adalah 77 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka kinerjanya pun akan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dapat dilihat pada objek dan tahun penelitian.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Sunarsih & Helmiatin, 2019) dengan judul "*The Influences of Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance*". Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini adalah 90 orang dan menggunakan random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif. Yang artinya menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila pemimpin bersikap sangat baik dan kepuasan pegawainya sangat meningkat. Persamaan

penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dapat dilihat pada objek dan tahun penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurjannah, *et al.*, 2024) dengan judul *“The Influence of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance At The Regional Drinking Water Company (PDAM) Tirta Jeneberang Gowa District”*. Metode analisis yang digunakan adalah metode statistik deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah 30 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dapat dilihat pada objek dan tahun penelitian.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Saharso & Fadilah, 2024) dengan judul *“The Influence of Transformational Leadership Style Work Environment Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance”*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi yang digunakan adalah 42 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Yang artinya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang mencapai hasil memuaskan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dapat dilihat pada objek dan tahun penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Sinurat & Widhianto, 2023) dengan judul *“The Influence of Job Satisfaction and Employee Retention on Employee Performance Mediated by Perceptions of Leadership Style”*. Metode analisis data yang digunakan adalah perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan. Yang artinya tingkat kepuasan karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dapat dilihat pada objek dan tahun penelitian.

