

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuannya. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas organisasi. Menurut Rahmawati Ita *et al* (2020), sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting bagi organisasi, perusahaan, atau instansi, karena pada dasarnya, sumber daya manusia yang bekerja adalah pemikir, perencana, dan penggerak yang memungkinkan organisasi berkembang dan mencapai tujuannya. SDM dalam organisasi merupakan sumber daya vital bagi keberlangsungan organisasi tersebut (Diah *et al.*, 2021). Oleh karena itu, sumber daya manusia tidak hanya membantu organisasi mencapai tujuannya, tetapi juga menentukan jalannya organisasi dan menjadi pengambil keputusan terkait keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka SDM harus dikelola dengan baik.

Perkembangan organisasi saat ini sangat kompleks, sehingga pegawai sebagai sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memberikan kontribusi maksimal untuk keberlangsungan organisasi. Kehadiran karyawan di sebuah perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam operasionalnya. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan sering kali bergantung pada kontribusi signifikan dari sumber daya manusia

yang dimiliki. Salah satu peran utama sumber daya manusia dalam perusahaan adalah menyeleksi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan peran SDM yang berkualitas di antara karyawan dalam perusahaan (Semarabawa, 2022). Hal ini juga berlaku bagi organisasi di lingkungan pemerintahan atau yang biasa disebut instansi pemerintah. Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan (Hudayah *et al.*, 2022). Oleh karena itu, suatu instansi harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar memiliki kinerja yang baik dan mendukung aktivitas instansi secara profesional. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, di mana kinerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi instansi sehingga mampu menjadi faktor pendorong yang berguna untuk membantu mencapai tujuannya (Rahman *et al.*, 2020).

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya dimana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan, pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skill, dan attitude-nya pada setiap

melaksanakan tugasnya. Hal ini menyatakan bahwa kinerja menunjukkan hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widnyani, 2021). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai pada periode waktu tertentu yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan sebuah instansi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai, maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya terjadi apabila kinerja pegawai rendah (Syafitri, 2021). Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan karyawan. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan (Ahiruddin dan Josiah, 2020). Menurut Yudistira (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab organisasi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stres kerja merupakan beban yang berlebihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa stres dan

dapat menurun kinerjanya (Steven dan Prasetio 2020). Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres kerja adalah kondisi ketidak seimbangan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang dalam menyikapinya berbeda dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan (Dewiyanti *et al.*, 2022). Menurut Wiratama *et al* (2022) stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, dan masyarakat. Pengukuran-pengukuran yang dapat diambil oleh para individu dan organisasi untuk mengurangi pengaruh negatif dari stres, atau menghentikannya dari kemunculan di tempat pertama. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para pimpinan perlu menyadari bahwa stres bisa memengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karim (2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi stress kerja

maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Menurut Widayati *et al.*, (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, berarti ketika stress kerja meningkat maka kinerja mereka cenderung menurun. Menurut Sawir, M (2021) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti semakin tinggi tingkat stress kerja, semakin buruk kinerja karyawan. Sedangkan menurut Priyotomo (2024) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika tingkat stress kerja tidak terlalu tinggi maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Dengan kata lain, tingkat stress yang ada dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Menurut Fitria (2021) membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika stress kerja berada pada tingkat yang dapat dikelola dan dirasakan sebagai tantangan yang memotivasi, itu dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong mereka untuk lebih bersemangat menghadapi tugas-tugas sehingga mereka dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Vipraprastha *et al.*, (2020) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Parwita *et al.*, 2024). Disiplin kerja merupakan

sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya dan itu juga berpengaruh bagi kinerja karyawan (Sari *et al.*, 2022). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Atmaja *et al.*, 2023)

Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Esthi & Savhira (2019) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki seseorang atau sebuah tim, maka kinerja yang dihasilkan semakin baik. Menurut Rifa'I (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja mereka akan semakin baik. Menurut Sunarsi *et al.*, (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja dimiliki oleh karyawan pada perusahaan yang mereka jalani, maka kinerja mereka akan semakin baik. Menurut Hakim *et al.*, (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika karyawan menunjukkan tingkat disiplin

yang tinggi, kinerja mereka juga meningkat. Sedangkan menurut Sutianingsih & Handayani (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, kurangnya disiplin kerja dapat menurunkan kinerja karyawan dan menyebabkan mereka menjadi kurang produktif dan tidak memenuhi standar dalam bekerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen karyawan itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan (Diputra *et al.*, 2024). Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Keramas dan Mendra, 2019). Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Hanjaswara dan Sari, 2019). Komitmen organisasi menurut Arikayanti *et al* (2024) adalah suatu hal yang membuat seseorang untuk membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi untuk mencapai diri dan tujuan perusahaan yang telah disepakati sebelumnya.

Beberapa penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan

hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Posumah & Moridu (2022) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi, semakin baik kinerja karyawan. Menurut Hanjaswara & Sari (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin baik kinerja mereka. Menurut Keramas & Mendra (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin baik kinerja mereka. Menurut Rosal & Schneider (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin kuat komitmen organisasi, semakin meningkat kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bagis *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, Ketika komitmen organisasi rendahh atau tidak efektif, hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Denpasar Timur. Kecamatan Denpasar Timur merupakan salah satu perangkat daerah Kota Denpasar sebagai pelaksana teknis kewilayahan, wilayah kerja Kecamatan Denpasar Timur terdiri dari 7 Desa dan 4 Kelurahan yang ada di Kota Denpasar. Kantor Camat Denpasar Timur terletak di Jl. WR Supratman No. 183, Kesiman, Kec. Denpasar Timur. Fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan yang belum maksimal, dimana realisasi pencapaian pelaksanaan

pekerjaan pada Kantor Camat Denpasar Timur belum memenuhi target pencapaian. Tentunya hal ini dikarenakan kurangnya kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berikut merupakan data laporan realisasi pencapaian pelaksanaan pekerjaan Kantor Camat Denpasar Timur pada tahun 2021.

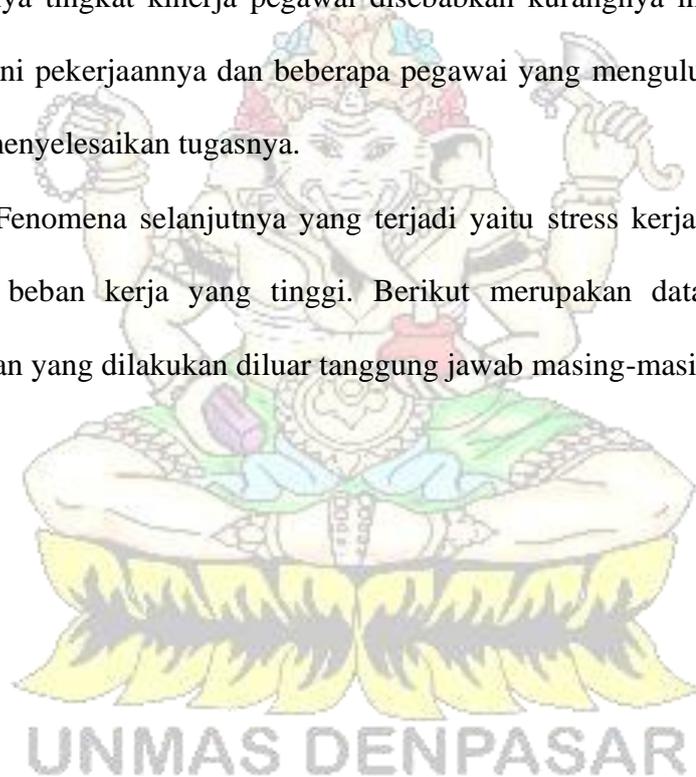
Tabel 1.1
Realisasi Pencapaian Pelaksanaan Pekerjaan
Pada Kantor Camat Denpasar Timur

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan	Target	Realisasi Pencapaian Target Per Tahun	Persentase Pencapaian (%)
1	Administrasi Kependudukan	Pembuatan KTP	6.375	5.288	82,94
		Pembuatan KK	10.487	5.645	53,82
		Pembuatan Surat Kelahiran	4.507	2.622	58,17
2	Surat Pengantar Perizinan	Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB)	5.644	3.178	58,17
		Surat Izin Tempat Usaha (SITU)	3.236	1.039	56,30
3	Surat Pengantar Keterangan	Surat Keterangan Tanah (SKT)	1.341	1.018	75,91
		Surat Keterangan Pindah	7.056	5.502	77,97
		Surat Keterangan Catatan Kepolisian	3.656	1.943	53,14
4	Surat-Surat Lainnya	Surat Rekomendasi	7.145	3.259	45,61
Total			49.477	29.494	59,64

(Sumber Kantor Camat Denpasar Timur, 2021)

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas, Kantor Camat Denpasar Timur memiliki beberapa jenis dan bentuk pelayanan salah satunya bentuk pelayanan yang berdasarkan data diatas beberapa jenis pelayanan tidak bisa menggapai target yang sudah dilakukan penetapan sebelumnya semisal bentuk pelayanan pembuatan kartu penduduk (KTP) yang targetnya 6.375 KTP sebatas dapat terlaksana 82,94% ataupun 5.288 KTP dari targetnya. Mayoritas target layanan tidak sesuai seperti ekspektasi, mengindikasikan rendahnya tingkat kinerja pegawai disebabkan kurangnya inisiatif dalam menekuni pekerjaannya dan beberapa pegawai yang mengulur-ulur waktu untuk menyelesaikan tugasnya.

Fenomena selanjutnya yang terjadi yaitu stress kerja dikarenakan adanya beban kerja yang tinggi. Berikut merupakan data tugas atau pekerjaan yang dilakukan diluar tanggung jawab masing-masing divisi.



Tabel 1.2
Data Tugas Diluar Tanggung Jawab Divisi
Pada Kantor Camat Denpasar Timur

Divisi	Tugas Utama	Tugas Yang Bukan Tanggung Jawab Sebenarnya
Bagian Perencanaan Dan Keuangan	Melakukan pengelolaan kas kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Melayani masyarakat dalam pembuatan surat perizinan
Seksi Pelayanan Umum Dan Kependudukan	Melayani Masyarakat yang ingin membuat kartu tanda penduduk (KTP), kartu keluarga (KK), dan akta Kelahiran	Membuat data program pengendalian penduduk dan keluarga berencana.
Bagian Umum Dan Kepegawaian	Melakukan pengelolaan urusan surat-menyurat atau naskah dinas.	Menginput data pengeluaran biaya perlengkapan kantor.
Seksi Kesejahteraan Rakyat	Menyiapkan kegiatan penyusunan bahan pembinaan dan pengembangan serta pemantauan kegiatan penanganan warga kurang mampu.	Melakukan penyusunan rencana kebutuhan barang kecamatan.

(Sumber Kantor Camat Denpasar Timur, 2024)

Dari Tabel 1.2 dapat dijelaskan tugas yang diberikan diluar ranah divisi yang membuat karyawan tersebut stress kerja. Ada juga beberapa karyawan yang kurang memahami definisi operasional diluar tanggung jawab yang dijalankan dan dipaksa untuk mengerti sehingga tugas yang diberikan tidak bisa cepat terselesaikan itu yang menyebabkan timbulnya stress pada karyawan. Dalam keadaan seperti ini biasanya karyawan mengerjakan dengan tidak yakin dan sering berbuat kesalahan. Indikator stress kerja yaitu beban kerja, waktu kerja, tanggung jawab yang diberikan.

Selain itu fenomena yang terjadi yaitu pada disiplin kerja. Terdapat beberapa pegawai yang masih melanggar peraturan seperti waktu datang

dan pulang kerja. Dimana seharusnya pegawai sudah berada di kantor jam 07.30 WITA, kemudian yang seharusnya pulang jam 16.30 WITA masih ada pegawai yang terlambat datang dan mendahului pulang. Pegawai tidak datang bekerja dengan berbagai alasan. Hal ini dapat terlihat dari tingginya tingkat absensi karyawan yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Pegawai
Kantor Camat Denpasar Timur Tahun 2023

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah tidak hadir Pegawai	Jumlah Kehadiran (hari)	Persentase Absensi (%)
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=E/F \times 100\%$
Januari	55	22	1.210	45	1.165	3,86
Februari	55	21	1.155	35	1.120	3,12
Maret	55	22	1.210	29	1.181	2,45
April	55	18	990	30	960	3,12
Mei	55	21	1.155	40	1.115	3,58
Juni	55	20	1.100	39	1.061	3,67
Juli	55	20	1.100	37	1.063	3,48
Agustus	55	22	1.210	34	1.176	2,89
September	55	21	1.155	46	1.109	4,14
Oktober	52	22	1.144	49	1.095	4,47
November	55	22	1.210	55	1.155	4,76
Desember	55	20	1.100	46	1.054	4,36
Jumlah						43,9
Rata-Rata						3,65

(Sumber Kantor Camat Denpasar Timur, 2023)

Dari Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa persentase tingkat absensi kehadiran pada Kantor Camat Denpasar Timur pada tahun 2023 mengalami fluktuasi dimana tingkat absensi pegawai rata-rata 3,65%. Ini berarti tingkat absensi pegawai tergolong tinggi. Menurut Tjok *et al* (2021) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja kurang baik.

Selain tingkat absensi, pegawai pada saat rapat berlangsung dengan tegas sudah dikatakan dalam peraturan bahwa di larang bermain ponsel ketika sedang rapat, namun masih ada saja pegawai yang melanggar bermain ponsel saat sedang rapat berlangsung. Adapun indikator dari disiplin kerja yaitu taat terhadap peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi.

Fenomena yang terakhir yaitu komitmen organisasi, dimana kemauan pegawai sangat dibutuhkan demi mencapai tujuan organisasi. Kurangnya suatu usaha atau niat baik karyawan untuk berinisiatif dalam menekuni pekerjaannya. Masih ada beberapa pegawai yang mengulur-ulur waktu untuk menyelesaikan tugasnya, kurangnya kebanggaan pegawai dalam suatu organisasi yang merupakan bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan hasil kerjanya. Banyaknya pegawai yang enggan melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan. Para pegawai merasa keberatan untuk melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab karena merasa setiap pegawai sudah memiliki tanggung jawab masing-masing, hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang kurang peduli pada kemajuan organisasi dan bekerja sesuai porsinya saja yang pada akhirnya berdampak pada tidak adanya peningkatan pada kinerjanya. Dan kurangnya kesetiaan pegawai yang merupakan suatu bentuk dari loyalitas guna menunjukkan dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari data keluar-masuknya pegawai pada Kantor Camat Denpasar Timur berikut ini :

Tabel 1. 4
Data Jumlah Karyawan Keluar Tahun 2021-2023
Pada Kantor Camat Denpasar Timur

No	Devisi	Jumlah Karyawan		
		2021	2022	2023
1	Bagian Perencanaan dan Keuangan	3	2	1
2	Bagian Umum dan Kepegawaian	2	2	1
3	Seksi Pelayanan Umum dan Kependudukan	3	1	-
4	Seksi Pemerdayaan Masyarakat	1	-	2
Jumlah		9	5	4

(Sumber Kantor Camat Denpasar Timur, 2024)

Tabel 1.4 menunjukkan kondisi keluarnya karyawan dari perusahaan dengan berbagai alasan seperti pindah kerja di luar bali. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran dan kesetiaan karyawan akan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk kemajuan organisasi. Indikator dari komitmen organisasi yaitu, kemauan karyawan dalam menekuni pekerjaan di dalam organisasi, kesetiaan karyawan pada organisasi, kebanggaan karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Dari latar belakang fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Denpasar Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Denpasar Timur ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Denpasar Timur ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Denpasar Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Denpasar Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Denpasar Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Denpasar Timur.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, dan sebagai penerapan ilmu yang diperoleh serta merupakan aplikasi ilmu-ilmu teori dari penelitian ini dapat memberikan sebuah wawasan yang lebih luas bagi peneliti.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan tentang bagaimana pengaruh stress kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Denpasar Timur.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan untuk menambah referensi di perpustakaan Universitas Mahasaraswati Denpasar sebagai bahan untuk referensi bagi peneliti lain yang tertarik mengangkat seperti permasalahan yang serupa.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan dan mengembangkan strategi kreatif untuk kebijakan perusahaan pada Kantor Camat Denpasar Timur.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

Menurut Sugiyono (2019), landasan teori adalah serangkaian konsep, definisi, dan proposisi yang disusun secara sistematis untuk membentuk alur logika atau penalaran. Teori ini berfungsi sebagai kerangka berpikir ilmiah yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang diteliti. Landasan teori memberikan struktur yang sistematis dan teratur dalam penelitian, karena menjadi dasar bagi peneliti dalam melaksanakan studi mereka.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Teori penetapan tujuan adalah salah satu jenis teori motivasi yang menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan hasil kinerja. Konsep utamanya adalah bahwa pemahaman seseorang terhadap tujuan yang diharapkan oleh organisasi akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini beranggapan bahwa tujuan yang dimiliki individu adalah faktor utama yang mempengaruhi keputusan mereka.

Teori ini juga mencakup hubungan antara orang dan tujuan, termasuk cara orang menetapkan tujuan, bagaimana mereka merespons, dan bagaimana tujuan tersebut digunakan untuk mencapai perubahan perilaku (Cham et al., 2019). *Goal Setting Theory* digunakan dalam penelitian ini

untuk mengetahui bagaimana penetapan tujuan yang jelas dapat membantu karyawan dalam mengelola stress kerja, meningkatkan disiplin kerja dan memperkuat komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi faktor-faktor ini, semakin besar kemungkinan pencapaian tujuan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2021). Menurut (Bambang, 2021) Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Malah, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas.

Menurut Trisnayanti et al., (2022), Menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintahan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh

pegawai pada periode waktu tertentu yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan sebuah instansi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai, maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya terjadi apabila kinerja pegawai rendah (Syafitri, 2021). Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan karyawan. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan (Ahiruddin dan Josiah, 2020). Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan pengertian kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor menurut Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

1) Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena

seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3) Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4) Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5) Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

6) Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat

dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

7) Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

8) Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

9) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Widjaja & Ginanjar (2022) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.

- 2) Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Sikap, yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 5) Disiplin waktu dan absensi, yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.3 Stress Kerja

2.3.1 Pengertian Stress Kerja

Di era globalisasi yang semakin berkembang, banyak organisasi menuntut pegawai bekerja ekstra tanpa mempedulikan kemampuan dan pengetahuan karyawan, pegawai/karyawan merasa terbebani oleh tanggung jawab sehingga produktivitas karyawan terganggu akibat perubahan-perubahan yang ada diperusahaan, belum lagi sebagian besar aktivitas pegawai dihabiskan di tempat kerja hal inilah yang dapat memicu stres dikalangan pegawai atau karyawan. Stres kerja merupakan beban yang berlebihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa stres dan dapat menurun kinerjanya (Steven dan Prasetyo 2020). Stres kerja adalah kondisi ketidak seimbangan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang dalam menyikapinya berbeda dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan (Dewiyanti et al., 2022). Menurut Wiratama et al (2022) stres di tempat kerja

adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, dan masyarakat. Pengukuran-pengukuran yang dapat diambil oleh para individu dan organisasi untuk mengurangi pengaruh negatif dari stres, atau menghentikannya dari kemunculan di tempat pertama. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para pimpinan perlu menyadari bahwa stres bisa memengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Menurut Cholishoh (2021) stres kerja merupakan ketengangan yang dirasakan seseorang ketika menghadapi suatu masalah atau tuntutan serta berbagai kendala yang dirasa memberikan dampak kepada karirnya serta kondisi yang bisa disebabkan dari interaksi antar individu atau kelompok dan pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu rasa tertekan yang dirasakan oleh pegawai saat mengerjakan tugasnya. Stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya. (Vanchapo, 2020). Dari pendapat ahli di atas dapat di simpulkan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan pegawai/karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari di organisasi/perusahaan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja menurut Harahap dan Nasution (2023), yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku pimpinan terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

2) Faktor Organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

3) Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan. Beberapa faktor individual yang dapat menjadi penyebab stres meliputi:

- a) Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- b) Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- c) Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres

yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2.3.3 Indikator Stress Kerja

Menurut Robbins dalam Buololo *et.al* (2021) menyatakan indikator stres kerja sebagai berikut:

- 1) Beban kerja. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus ditanggung dan diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja.
- 2) Sikap pimpinan. Sikap pimpinan adalah perilaku seorang pemimpin terhadap bawahannya. Sikap pimpinan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.
- 3) Peralatan kerja. Peralatan kerja adalah benda atau alat yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Kondisi lingkungan kerja. Keadaan di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.
- 5) Pekerjaan dan karir adalah posisi atau kedudukan seorang karyawan dalam perusahaan serta peluang pengembangannya.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang karyawan dalam bekerja untuk bersedia menaati

atau mengikuti semua peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku dengan maksud agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal (Rosalina, 2020). Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi (Hardiansyah dan Bahrin 2023). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Kurnia, 2022). Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Rahayu, 2023). Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Parwita et al., 2024).

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurunkan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Khoirinisa (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi,

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin,
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung disiplin.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Nurjaya (2021), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja, dan absensi.

2) Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: ketelitian, dan perhitungan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menatati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu: Menatati peraturan dan pedoman kerja, dan tanggung jawab.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu: kepatuhan, dan kelancaran.

5) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu: Suasana harmonis, dan saling menghargai.

2.5 Komitmen Organisasi

2.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Kahpi, 2020). Komitmen organisasional adalah sikap atau perilaku seseorang dalam bentuk kesetiaan kepada organisasi dan

pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi (Wiratama et al., 2022), Sedangkan pendapat (Rusdin et al., 2021) bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut (Andayani & Wahyuni, 2020). Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Hanjaswara & Sari, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu hubungan antara individu karyawan dalam sebuah organisasi yang memberikan kesetiaan yang akan tetap bertahan didalam organisasi tersebut, berkorban dan bertanggung jawab demi melancarkan tujuan organisasi.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Pranata et al., (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1) Kepercayaan

Adanya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan sarana yang diperlukan.

2) Kemauan

Komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari kemauan karyawan bekerja giat demi tercapainya tujuan.

3) Kesetiaan

Karyawan yang tinggi terhadap perusahaan yang memiliki loyalitas dari sikap dan terlihat tindakannya menjalankan tugasnya.

2.5.3 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Suryosukmono & Widodo (2020) antara lain:

1) Komitmen Efektif (*Affective Commitment*)

Merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Yaitu seperti keinginan berkarir di organisasi, rasa percaya terhadap organisasi dan pengabdian kepada organisasi.

2) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Merupakan suatu keharusan untuk menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika, seperti kesetiaan terhadap organisasi, kebahagiaan dalam bekerja dan kebanggaan bekerja pada organisasi.

3) Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*)

Merupakan yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi. Seperti kecintaan pegawai kepada organisasi, keinginan bertahan dengan pekerjaannya, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, keterikatan pegawai kepada pekerjaan dan tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Karim, K. (2022) dengan judul “The Effect of Work Stress on Employee Performance” menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaanya yaitu menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan perbedaannya terdapat pada jumlah sampel dimana penelitian sebelumnya menggunakan responden dengan jumlah 87 orang, sedangkan penelitian penulis menggunakan sampel sebanyak 55 orang pada Kantor Camat Denpasar Timur.
- 2) Widayati, C. C., Arijanto, A., Magita, M., Anggraini, W., & Putri, A. (2021) dengan judul “The Effect of Work Family Conflict, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance” menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaanya yaitu pada pengumpulan data berupa kuesioner. Perbedaannya terdapat pada jumlah sampel penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel 70 karyawan sedangkan penelitian penulis menggunakan 55 sampel.
- 3) Sawir, M. (2021) dengan judul “The Effect of Stress, Work Environment and Work Engagement on Employee Performance” menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Perbedaannya terdapat pada jumlah sampel dan lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel 120 karyawan dan berlokasi pada Kelurahan Kota Bukit Tinggi. Sedangkan penelitian penulis

menggunakan sampel 55 karyawan dan berlokasi pada Kantor Camat Denpasar Timur.

- 4) Priyotomo, H. (2024) dengan judul “The Influence Of Organizational Culture And Work Stress On Employee Performance In Pt Setia Sejahtera Perkasa” menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel 49 responden, sedangkan penelitian penulis menggunakan 55 responden.
- 5) Fitria, J. R. (2021) dengan judul “The Effect of Employee Conflict and Work Stress on Employee Performance at PT. ISS Indonesia in Cilandak” menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan peneliti penulis dengan penelitian sebelumnya yaitu pada jumlah responden. Penelitian sebelumnya menggunakan 57 responden sedangkan penelitian penulis menggunakan 55 responden.

2.6.2 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019) dengan judul “The influence of work training, competence and discipline of work on employee performance in PT. Lestarindo Perkasa” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya yaitu pada pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Sedangkan

perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya menggunakan jumlah sampel 75 responden dan penelitian penulis menggunakan 55 responden.

- 2) Rifa'i, A. A. (2023) dengan judul “Impact of Work Discipline on Employee Performance” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu pada jumlah sampel. Jumlah responden penelitian sebelumnya yaitu 31 sampel sedangkan penelitian penulis 55 sampel.
- 3) Sunarsi, D., Akbar, I. R., Rozi, A., Khoiri, A., & Salam, R. (2021, January) dengan judul “The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Yogyakarta Tourism Service” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan penyebaran kuesioner dalam mengumpulkan data. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu pada bagian lokasi. Penelitian sebelumnya berlokasi pada Dinas Pariwisata Yogyakarta, sedangkan penulis berlokasi pada Kantor Camat Denpasar Timur.
- 4) Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021) dengan judul “The effect of work motivation and work discipline on employee performance” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu pada Lokasi. Penelitian sebelumnya berlokasi pada

Kopitiam Café dan Restaurant, sedangkan penelitian penulis berlokasi pada Kantor Camat Denpasar Timur.

- 5) Sutianingsih, S., & Handayani, T. K. W. (2021) dengan judul “Effect of Work Motivation, Work Discipline And Perception Of Organizational Support On Employee Performance In Manyaran Sub-District Office” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penulis yaitu pada penggunaan sampel. Penelitian sebelumnya menggunakan 42 sampel, sedangkan penelitian penulis menggunakan 55 sampel.

2.6.3 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Posumah, N. H., & Moridu, I. (2022, January) dengan judul “The Influence Of Organizational Commitment On Employee Performance” menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada jumlah sampel yang sama menggunakan 55 sampel karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu pada Lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya berlokasi di Hotel Makassar, sedangkan penelitian penulis pada Kantor Camat Denpasar Timur.
- 2) Hanjaswara, I. N. R., & Sari, N. P. L. P. (2019) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar” menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu pada jumlah sampel dan Lokasi. Penelitian sebelumnya menggunakan jumlah sampel 30 karyawan dan berlokasi pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar, sedangkan penelitian penulis menggunakan jumlah sampel 55 karyawan dan berlokasi pada Kantor Camat Denpasar Timur.

- 3) Keramas, I. N., & Mendra, I. W. (2019) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works Di Gianyar” menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada jumlah sampel dan Lokasi. Penelitian sebelumnya menggunakan 41 sampel dan berlokasi pada Cheese Works Gianyar, sedangkan penelitian penulis menggunakan 55 sampel dan berlokasi pada Kantor Camat Denpasar Timur.
- 4) Rosal, M.D.C., & Schneider, S.F. (2024) dengan judul “The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance among Employees of Tagum and Asuncion LGUS” menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian terdahulu adalah menggunakan teknik pengumpulan data melalui responden karyawan dan desain penelitian kuantitatif. Perbedaan terdapat pada jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya menggunakan responden

dengan jumlah 305 orang pada LGU Tagum dan Asuncion sedangkan penelitian penulis menggunakan jumlah responden sebanyak 55 orang pada Kantor Camat Denpasar Timur.

- 5) Bagis, F., Kusumo, U. I., & Hidayah, A. (2021) dengan judul “Job Satisfaction As A Mediation Variables On The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitment To Employee Performance” hasil penelitian menunjukkan bahwa ditolaknya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Perbedaan terdapat pada jumlah sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya menggunakan sampel dengan jumlah 100 orang pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta sedangkan penelitian penulis menggunakan sampel sebanyak 55 orang pada Kantor Camat Denpasar Timur.

