ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.2, No.12, November 2023

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan

Nada Kamiliya[1], Ahmad Gunawan[2]
[1,2]Universitas Pelita Bangsa
E-mail: nkamiliya7@gmail.com[1], ahmadgunawan@pelitabangsaac.id[2]

Article History:
Received: 04 November 2023
Revised: 10 November 2023
Accepted: 12 November 2023

Keywords: *Performance, Motivation, Stress*

Abstract: *The reason for this examination is to decide (1) the impact of work weight on representative execution, (2) the impact of work inspiration on representative execution, (3) the impact of work discipline on worker execution, (4)) to decide the effect of work weight on worker execution. (4) the impact of the three factors on representative execution; This examination is quantitative exploration. Quantitative examination is an exploration strategy that concentrates on a specific populace or test utilizing research techniques in view of representative information from the Sudhiroprajan Locale Office. The finish of this examination is: The t test shows that work pressure, work inspiration, and work discipline together impact representative execution. Since the judgment test results were 64.8%, it tends to be inferred that the capacity of the responsibility, work inspiration and work discipline factors to further develop representative execution was 64.8%. Work pressure is the most prevailing variable of the two factors which impacts representative execution factors.*

PENDAHULUAN

SDM memainkan peran penting dalam mencapai tujuan resmi, karena penilaian pelaksanaan hierarkis adalah hasil dari pelaksanaan individu yang terjadi karena pemenuhan pekerjaan individu. Pemenuhan pekerjaan yang tinggi yang dicapai oleh orang-orang dalam suatu asosiasi dapat menghasilkan eksekusi yang otoritatif. Pemenuhan pekerjaan administrator dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya tekanan kerja. Setiap asosiasi perlu memahami tekanan kerja yang ada di asosiasinya. Tekanan kerja yang tinggi mampu menurunkan pemenuhan kerja, sebaliknya tekanan kerja yang rendah mampu meningkatkan pemenuhan kerja. Tekanan terkait bisnis dapat memicu kekecewaan dalam pekerjaan. Perwakilan yang ditarik adalah orang-orang yang tidak dapat secara efektif mengawasi tekanan sehingga menyebabkan tekanan dan rendahnya inspirasi (Wulan et al., 2018).

Kualitas sumber daya manusia mampu diperoleh dengan berbagai cara, yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, menegakkan disiplin, memberikan sanksi yang keras, dan memberikan layanan ketenagakerjaan. Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan dapat memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan serta menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dibandingkan sebelumnya (Pemula, 2017). Disiplin mengacu pada rasa hormat dan

sikap yang dimiliki semua pemimpin terhadap peraturan dan ketentuan organisasi. Disiplin pegawai merupakan hal penting untuk meningkatkan kinerja pegawai tanpa disiplin kerja, serta ketika disiplin kerja pegawai saja tidak cukup, peraturan dan ketentuan yang ada dalam organisasi seringkali diabaikan (Irwanto & Febrina Melinda, 2015). Kinerja karyawan dalam suatu organisasi memungkinkan mereka menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas biasanya dibuat berdasarkan metrik keberhasilan yang diidentifikasi di lingkungan kerja Anda. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut mencapai tingkat kinerja tertentu. Kekuatan merupakan perpaduan antara kemampuan dan usaha dalam menyelesaikan tindakan seseorang (Ridwan, 2017). SDM memainkan peran penting dalam mencapai tujuan resmi, karena penilaian pelaksanaan hierarkis adalah hasil dari pelaksanaan individu yang terjadi karena pemenuhan pekerjaan individu. Pemenuhan pekerjaan yang tinggi yang dicapai oleh orang-orang dalam suatu asosiasi dapat menghasilkan eksekusi yang otoritatif. Pemenuhan pekerjaan administrator dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya tekanan kerja. Setiap asosiasi perlu memahami tekanan kerja yang ada di asosiasinya. Tekanan kerja yang tinggi mampu menurunkan pemenuhan kerja, sebaliknya tekanan kerja yang rendah mampu meningkatkan pemenuhan kerja. Tekanan terkait bisnis dapat memicu kekecewaan dalam pekerjaan. Perwakilan yang ditarik adalah orang-orang yang tidak dapat secara efektif mengawasi tekanan sehingga menyebabkan tekanan dan rendahnya inspirasi (Wulan et al., 2018).

Hakikat SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, menerapkan disiplin, memberikan wewenang yang kejam, serta memberikan administrasi kerja. Melalui pelatihan dan pengembangan, perwakilan dapat memperoleh lebih banyak informasi dan kemampuan serta menghasilkan karya yang lebih baik dari sebelumnya (Pemula, 2017). Disiplin mengacu pada rasa hormat dan sikap semua pemimpin terhadap standar dan pedoman asosiasi. Disiplin yang representatif sangat penting untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja tanpa disiplin kerja, dan ketika disiplin kerja pekerja saja tidak cukup, pedoman dan pedoman yang ada di asosiasi sering kali diabaikan. Memang (Irwanto dan Febrina Melinda, 2015). Eksekusi perwakilan dalam sebuah asosiasi memungkinkan mereka menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Tugas biasanya dibuat berdasarkan ukuran pencapaian yang berbeda di tempat kerja Anda. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja mencapai tingkat eksekusi tertentu. Kekuatan merupakan perpaduan antara kapasitas dan usaha untuk menyelesaikan aktivitas seseorang (Ridwan, 2017)

Akibat meningkatnya persaingan dan tuntutan profesionalisme, individu harus mendapat tekanan yang luar biasa dalam lingkungan kerja. Selain tekanan, Indonesia juga mempunyai lingkungan perekonomian yang bergejolak, dan dampak badai krisis yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan tekanan. Tekanan yang ditimbulkannya bisa terus menerus dan menimbulkan kecemasan. Persaingan yang semakin ketat akibat meningkatnya tuntutan profesionalisme merupakan tekanan utama yang dihadapi oleh individu di lingkungan kerja. Mengelola sumber daya manusia suatu organisasi sangatlah penting. Organisasi dengan karyawan yang berkualifikasi tinggi mempunyai keunggulan kompetitif dalam organisasi bisnis. Cara yang teratur untuk menggapai keunggulan melalui peningkatan kemampuan berbasis kemampuan merupakan pandangan dunia yang lain. Keunggulan adalah tempat baru yang dihadirkan sebuah organisasi dibandingkan dengan para pesaingnya untuk bersaing dan berkembang secara wajar (Filliantonietal, 2019). Hakikat SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya yaitu memberikan pendidikan dan pelatihan, menjunjung tinggi kedisiplinan, memaksakan perintah yang brutal, dan memberikan pelaksanaan kerja. Melalui pelatihan dan pengembangan, perwakilan memperoleh lebih banyak pengetahuan dan kemampuan serta dapat menyelesaikan pekerjaannya

dengan lebih baik dari sebelumnya (Pemula, 2017). Disiplin menyinggung rasa hormat atau watak yang dimiliki seluruh pekerja terhadap pedoman dan pedoman asosiasi. Disiplin yang representatif sangat penting untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja tanpa disiplin kerja, namun jika disiplin kerja yang representatif hilang maka prinsip dan pedoman yang ada dalam organisasi dapat diabaikan. Eksekusi perwakilan dalam suatu asosiasi memungkinkan mereka untuk menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

Motivasi inilah yang membangkitkan semangat seseorang dalam bekerja, membangkitkan semangat kerja sama, bekerja dengan sukses dan terpadu, serta mencapai kepuasan. Selain itu, inspirasi juga bisa didefinisikan sebagai suatu benda atau keadaan yang dapat membangkitkan semangat dan inspirasi dalam bekerja. Inspirasi adalah menciptakan semangat kerja dan memberdayakan individu untuk bekerja sama, bekerja secara nyata, dan melakukan upaya terhormat untuk memperoleh kebahagiaan..

Selain tekanan kerja, inspirasi kerja juga dapat berdampak pada pemenuhan pekerjaan. Inspirasi kerja merupakan dorongan utama yang menggerakkan manusia dalam menuntaskan kewajibannya. Setiap pionir hierarki harus memahami jenis inspirasi kerja apa yang dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan otoritatif. Inspirasi kerja yang tinggi memperluas kesadaran seseorang akan harapan-harapan tertentu terhadap pergaulan dan semakin mengembangkan disiplin kerja. Inspirasi kerja merupakan dorongan yang tinggi untuk mencapai tujuan hierarkis mengingat kapasitas untuk mengatasi masalah individu (Wulan et al., 2018). .

Disiplin kerja yang tinggi ditandai dengan adanya pertimbangan dan tanggung jawab dalam bekerja serta kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan tanpa adanya tekanan. Disiplin kerja yang tinggi memperlihatkan bahwa seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya. Namun pada kenyataannya masih banyak pekerja yang terpaksa bekerja, ada yang melakukan pekerjaan di bawah kemampuannya, tidak melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya, dan putus asa karena latar belakang pendidikannya. kemajuan dan perkembangan. Namun masih banyak penggunaan waktu kerja yang tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif saat digunakan pada penelitian. Pelaksanaan yang representatif (Y), sedangkan faktor otonom yang digunakan merupakan tekanan kerja (X1), inspirasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Jumlah penduduk dalam penelitian ini hanya terdiri dari pekerja Divisi Politik Negara Bersatu di kota Lanza. Tes ikhtisar mencakup seluruh individu yang menjadi responden. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik enumerasi yang memberikan kesempatan kepada seluruh pekerja untuk menjadi responden. Jumlah responden dalam tinjauan ini adalah 38. Titik pusat informasi untuk eksplorasi ini adalah informasi penting dan informasi opsional. Informasi penting diperoleh dari jajak pendapat yang disampaikan secara lugas kepada staf Departemen Politik PBB di Kota Langsa. Informasi opsional adalah informasi yang diarsipkan, misalnya informasi waktu pekerja dan partisipasi. Strategi pengumpulan informasi menggunakan jajak pendapat. Ikhtisar ini mengumpulkan informasi sebagai daftar negara-negara.

Tinjauan ini menggunakan skala Likert, dimana nilai 1 berarti “konflik tegas” (STS), nilai 2 berarti “bentrokan secara tegas” (TS), dan nilai 3 berarti “tidak memihak” (N). Hasilnya adalah rating 4 “setuju” (S). Skor 5 menandakan “pemahaman yang kokoh” (SS). Survei ini dipisahkan menjadi dua bagian, terdiri dari atribut responden dan gambaran faktor pemeriksaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Bobot Pekerjaan Terhadap Eksekusi Representatif Stres kerja terbukti mempengaruhi eksekusi representatif, hal ini terlihat di wilayah Sidiroprajan Kecamatan Jebres Kota Surakarta, dimana dalam lingkungan kerja hal ini berarti semakin tinggi tekanan kerja maka semakin tinggi pula eksekusi pekerja. Hasil eksplorasi ini menunjukkan kemiripan dengan penelitian sebelumnya yang dipimpin oleh Imam Rosyadi (2020), Bryan Filliantoni (2019), dan Anik Irawati (2018). Muhammad Ridho (2019) menemukan bahwa tekanan kerja jelas mempengaruhi eksekusi perwakilan. Tekanan kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi perasaan, cara berpikir dan keadaan mental saat ini (Mangkunegara dalam Sugaono dan Sintia Vitaloka, 2019). Mahriani (2018) General Transformation Disorder atau Stray mengungkapkan bahwa tekanan kerja merupakan respon individu terhadap peningkatan, dan perbaikan tersebut mendorong perbaikan stres. Kemudian lagi Rivai (2006) menyatakan bahwa tekanan merupakan penyebab ketidakstabilan fisik dan mental yang mempengaruhi perasaan, cara berpikir dan keadaan individu. Terjadinya stres disebabkan oleh ketidak seimbangan kualitas antara karakter individu dengan bagian pekerjaannya. Tanda-tanda tekanan kerja mencakup perjuangan kerja, tekanan kerja, jam kerja, dan dampak dewan. Konsekuensi pengujian spekulasi (H3) membuktikan bahwa tekanan kerja berpengaruh nyata terhadap pemenuhan kerja representatif, dengan nilai koefisien sebesar 0,105 (koefisien 5%), atau nilai kritis > 0,05 (paling tidak normal senilai 4,16%). Eksplorasi ini tampaknya unik dibandingkan penelitian sebelumnya yang diarahkan oleh Krabut (2012) yang menemukan bahwa tekanan kerja mempengaruhi pemenuhan pekerjaan. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa spekulasi (H3) tidak diakui atau diabaikan dan dapat dikatakan bahwa tekanan kerja yang berfluktuasi mempengaruhi pemenuhan pekerjaan yang representatif dalam tinjauan ini..

Dampak Inspirasi Kerja terhadap Eksekusi Representatif. Inspirasi kerja terbukti berpengaruh terhadap pelaksanaan perwakilan di Kantor Wilayah Sudhiroprajang Kecamatan Jebres Kota Surakarta, tepatnya semakin banyak inspirasi kerja maka semakin banyak presentasi yang dilakukan perwakilan. Penemuan penelitian ini sesuai dengan eksplorasi masa lalu yang diarahkan oleh Anik Irawati (2018), Muhammad Ridho (2019), Nusahanah (2019), dan Imam Rosyadi (2020) yang menemukan bahwa inspirasi sama-sama mempengaruhi eksekusi representatif. Itu. Inspirasi kerja merupakan dampak dari berkumpulnya unsur-unsur yang membuat seseorang bertindak dengan tujuan tertentu dalam pikirannya (Griffin, 2003). Kemudian lagi Siagian (2003) menyatakan bahwa inspirasi kerja merupakan dorongan utama yang membuat seseorang siap bekerja. Kewajiban dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan hierarki. Robbin dan Judge (2008) Inspirasi kerja adalah sebuah siklus yang menggambarkan kekuatan, keteguhan hati dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan. Sikap seseorang terhadap lingkungan kerja menjadi inspirasi kerja (Mangkunegara, 2012). Hasil uji spekulasi (H2) menunjukkan bahwa inspirasi kerja berdampak secara fundamental terhadap pemenuhan kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,001 pada nilai koefisien sebesar 5%, nilai kritis <0,05, dan nilai mean tertinggi sebesar 4,32%. . Temuan ini sesuai dengan eksplorasi masa lalu Risambessy (2012) yang menyatakan bahwa inspirasi kerja berpengaruh terhadap pemenuhan kerja. Selanjutnya dinyatakan bahwa spekulasi (H2) diakui dan dapat dikatakan bahwa inspirasi kerja mempengaruhi variabel pemenuhan pekerjaan yang representatif dalam eksplorasi ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Eksekusi Representatif Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap eksekusi representatif di Koridor Kota Sudhiroprajang Kecamatan Jebres Kota Surakarta, dimana dengan semakin meningkatnya disiplin kerja maka akan semakin berkembang pula eksekusi pekerja. Penemuan pemeriksaan ini sesuai dengan eksplorasi masa lalu yang dipimpin oleh Brian Filiantoni (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berdampak pada

eksekusi representatif. Hasibuan (2011) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemampuan tunggal untuk tunduk pada setiap aturan dan standar hierarki. Siagian (1996) Disiplin kerja adalah mentalitas psikologis yang tercermin dalam cara berperilaku dan aktivitas seseorang atau perkumpulan sesuai dengan pedoman dan standar yang berlaku dalam suatu organisasi. Disposisi adalah mentalitas kesengajaan untuk mematuhi segala pedoman dan mengawasi kewajiban dan kewajiban seseorang. Hasibuan (2011) Disiplin kerja merupakan suatu gerakan yang siap dan diarahkan oleh para eksekutif untuk menjalankan pedoman yang bersifat otoritatif. Menurut Lateiner dalam Solaiman (2018), tanda-tanda disiplin kerja meliputi keandalan, penggunaan ruang, tingkat kewajiban yang lebih tinggi, dan konsistensi dengan pedoman kantor. Konsekuensi uji spekulasi (H1) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap pemenuhan kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,273 pada koefisien 5%, nilai kepentingan > 0,05, dan nilai mean paling minimal sebesar 4,33%. Disiplin kerja berpengaruh terhadap pemenuhan kerja yang representatif. Artinya, meskipun para perwakilan selalu fokus bekerja, hal ini tidak sepenuhnya mempengaruhi peningkatan pemenuhan jabatan. Hal ini bertentangan dengan eksplorasi masa lalu yang disutradarai oleh Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bachri, "Dampak Disiplin Kerja, Inspirasi dan Administrasi Terhadap Pemenuhan Kerja Perwakilan di PT" (2013). Bumi Balit Utama Cabang Banjarmasin menyatakan bahwa disiplin kerja berdampak terhadap pemenuhan kerja yang representatif, sehingga spekulasi (H1) ditunjukkan tidak diakui dan dalam penjajakan ini dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berdampak terhadap variabel pemenuhan kerja yang representatif.

KESIMPULAN

Mengingat akibat dari pemeriksaan dan pembahasan di atas, (1) tekanan kerja, inspirasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berdampak terhadap pelaksanaan perwakilan di Kota Sudhiroprajang Kawasan Jebre Kota Surakarta; (2) Kemampuan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif dilihat dari faktor tekanan kerja, inspirasi kerja dan disiplin kerja sebesar 64,8%. (3) Stres kerja adalah variabel yang paling berpengaruh di antara kedua faktor tersebut dan mempengaruhi faktor pelaksanaan yang representatif. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari kendala-kendala tersebut, maka gagasan yang dapat diberikan kepada Kantor Kecamatan Sudhiroprajang, Kecamatan Jebeles, Kota Surakarta adalah sebagai berikut: (1) Membuat lingkungan kerja lebih memprihatinkan; Perlunya mengembangkan lebih lanjut bantuan pemerintah yang representatif. Hati-Hati. , semua perwakilan akan terungkap. (2) Kepala Kantor Wilayah Sudhiroprajan menangani setiap kebutuhan setiap wakil. (3) Kami menyetujui pedoman jam kerja yang ditetapkan oleh Kantor Cabang Sudhiroprajan dan terus mengembangkan disiplin lebih lanjut. (4) Memperluas inspirasi kerja representatif melalui korespondensi yang hebat; (5) Spesialis masa depan harus memeriksa faktor-faktor selain tekanan kerja, inspirasi kerja, dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu diteliti.

DAFTAR REFERENSI

Bina, U., Gorontalo, T., Lotu, N. A., Dwanita Widodo, Z., & Sumarto, L. (n.d.). *PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN SUDIROPRAJAN*.

Marendra, I., & Irianto, S. (n.d.). *"Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Bank BRI KC Lumajang)."*

Ibrahim, Z., Hidayat, R., Panjaitan, S., & Gunawan, A. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi*

Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(14), 794-807.