

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan disiplin kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja serta berbagai uraiannya yang terkait dengan disiplin kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja.

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja (Hasan, 2023:21).

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan karyawan yang dapat mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi (Tjahjana et al., 2023:86).

Disiplin kerja merupakan kualitas yang memungkinkan seorang karyawan untuk konsisten menunjukkan tanggung jawab, ketekunan, dan ketaatan terhadap kebijakan, peraturan, serta nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan. Disiplin tidak hanya mencakup kemampuan untuk mengikuti prosedur atau aturan yang telah ditetapkan tetapi juga mencerminkan komitmen yang mendalam untuk menjalankan pekerjaan dengan baik serta menghargai pentingnya kerja sama tim yang baik dalam mencapai tujuan bersama (Dewi & Basrowi, 2024:69).

Berdasarkan definisi diatas tentang pengertian disiplin kerja, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketetapan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, dan para anggota atau pegawai diharuskan memiliki kesadaran dan ketersediaan dalam menaati segala peraturan dan norma-norma yang terdapat pada perusahaan atau organisasi. serta mencerminkan komitmen yang mendalam untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan menghargai pentingnya kerja sama tim yang baik dalam mencapai tujuan bersama.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi, semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Sulistyorini & Panggayudi (2021) sebagai berikut:

1. Disiplin Diri

Disiplin ditingkatkan dan dikendalikan oleh individu itu sendiri. Sikap ini merupakan tanggung jawab pribadi, yang mengharuskan seseorang untuk mengakui serta menerima nilai-nilai yang terdapat di luar dirinya. Selain itu,

individu dituntut tanggung jawab dan mengevaluasi perilaku diri sendiri demi kepentingan organisasi.

2. Disiplin Kelompok

Sebuah organisasi tidak hanya terdiri dari aktivitas individu, oleh karena itu disiplin diri harus dilengkapi dengan disiplin kelompok. Disiplin kelompok dapat diartikan sebagai rasa hormat, ketaatan, dan keseriusan anggota terhadap aturan, otoritas, dan ketentuan yang berlaku. Anggota kelompok diharuskan mengendalikan diri dari kepentingan pribadi demi pencapaian tujuan bersama, sekaligus menjaga stabilitas organisasi dan menegakkan standar-standar organisasional

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif berfokus pada membentuk sikap disiplin kepada pegawai terhadap standar dan peraturan yang berlaku. Disiplin preventif bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai secara aktif mematuhi peraturan, sehingga pelanggaran dapat dicegah sejak awal.

4. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk

memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif melibatkan penerapan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang terjadi berulang, sehingga mendorong pegawai secara sukarela memperbaiki kesalahannya.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Hasan & Maufira (2023), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan sebagai teladan atau panutan bagi bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau

pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan pegawai akan semakin baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukum akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. atasan yang bijak dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi/Hukuman

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya hukum yang akan diberikan ikut memengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Pemimpin perlu menunjukkan keberanian dan ketegasan dalam menerapkan kedisiplinan di tempat kerja. Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan langsung dapat mendorong pegawai untuk mematuhi aturan organisasi. Pimpinan dituntut untuk tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin sesuai dengan ketentuan hukum. Pegawai akan menghormati dan mengakui pemimpin yang konsisten dalam menegakkan disiplin.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin diperlukan untuk mengukur tingkat kedisiplinan sebuah organisasi. Sulistyorini & Panggayudi (2022) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

Kedatangan pegawai dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Tingkat Kewaspadaan

Kewaspadaan terlihat dari sikap pegawai yang berhati-hati dalam bekerja, memperhatikan kesehatan dan menjalankan keselamatan kerja dengan baik.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Setiap pegawai menunjukan cara melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan dan tugas.

4. Ketaatan Peraturan Kerja

Aturan tentang apa yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan untuk dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan atau instansi.

5. Etika Kerja

Peraturan kerja yang mencakup ketentuan dasar mengenai cara berpakaian dan perilaku dalam pekerjaan.

2.1.2 Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam.

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Setiap bagian di pekerjaan dapat menjadi penyebab stres, setiap pekerja hampir setiap hari merasakan stres kerja. Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat seperti kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Asih et al., 2018:3).

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Santoso & Rijanti, 2022).

Stres kerja terjadi ketika individu menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan untuk mengatasinya. Maka dari itu, menimbulkan dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, serta kinerja dan kepuasan kerja (Rachmawati et al, 2024:3).

Stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya kondisi psikologis karyawan yang diakibatkan terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan. Sehingga hal ini menimbulkan reaksi emosional seperti emosi yang tidak stabil, tekanan darah meningkat, cemas, tidak bisa tidur dan mengalami gangguan pencernaan (Aniversari, 2022).

Berdasarkan definisi diatas tentang pengertian stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan situasi yang dialami oleh seseorang pegawai yang dapat memengaruhi pola berfikir, emosi dan kondisi seseorang sehingga dapat memberikan tekanan dalam menjalankan sesuatu hal.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, beberapa jenis stress dapat meningkatkan antusiasme dan mendorong pegawai untuk lebih bersemangat, karena pegawai melihat tantangan sebagai penyebab untuk bekerja lebih baik. Namun, ada stress yang berdampak negatif, seperti menurunnya motivasi akibat beban tugas yang dianggap melebihi kemampuan, rutinitas yang membuat jenuh. Menurut Asih et al (2018:4-6) mengungkapkan ada empat jenis stress sebagai berikut:

1. *Eustres (good stres)*

Eustres adalah bentuk stres yang menghasilkan efek positif bagi individu yang mengalaminya. Dalam pencapaian tujuan stres sering diartikan secara negatif sebagai permasalahan, tekanan seperti tantangan pekerjaan yang menuntut penyelesaian tanggung jawab dengan standar tinggi dalam waktu singkat dapat mengakibatkan dorongan untuk sebagian orang. Setiap individu menunjukkan respon yang berbeda-beda dalam menghadapi stres, termasuk stres yang timbul di tempat kerja.

2. *Distress*

Distress adalah jenis stres yang menimbulkan dampak negatif untuk individu yang menghadapinya. Dalam konteks stres kerja, tekanan ini terjadi ketika tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan, menghabiskan tenaga pegawai, dan membuat pegawai rentan terhadap gangguan kesehatan. Efek dari *distress* menurunkan semangat, merugikan baik individu maupun perusahaan.

3. *Hyperstress*

Hyperstress adalah kondisi stres yang sangat berlebihan terjadi ketika seorang individu menghadapi beban kerja yang lebih besar kapasitasnya secara signifikan. Walaupun stres memiliki potensi dampak positif dan negatif, stres yang terlalu tinggi akan menyebabkan kelelahan kronis (burnout) dan menurunkan kondisi fisik serta kesehatan mental.

4. *Hypostress*

Hypostress adalah bentuk stres yang dirasakan individu dengan intensitas sangat rendah. Kondisi ini terjadi karena kurangnya tantangan, sehingga menimbulkan kebosanan, menurunnya motivasi, dan minimnya kesempatan untuk pengembangan diri. Seperti pekerjaan yang dilakukan secara rutin dan berulang setiap hari tanpa variasi berpotensi memunculkan *hypostress*.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Stres Kerja

Stres terjadi karena berbagai faktor yang kompleks dan saling terkait. Beberapa faktor penyebab utama pada stres kerja. Pramono (2024:7), sebagai berikut:

1. Beban Kerja Berlebihan

mencakup situasi pekerja yang berhadapan dengan tugas atau tanggung jawab yang melampaui batas, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas, sehingga merasa kesulitan untuk mengatasinya. Akibat dari Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, merugikan kenyamanan individu dan stres yang meningkat.

2. Ketidakpastian dan Perubahan

Ketidakpastian terkait masa depan pekerjaan dan perubahan tak terduga dalam susunan organisasi dapat menimbulkan rasa tidak stabil dan kekhawatiran pada pekerja. Kondisi ini membuat stres akibat individu merasa kesulitan merencanakan langkah selanjutnya dan memahami dampak dari perubahan yang terjadi.

3. Kurangnya Dukungan Sosial

Individu merasa terasingkan karena kurangnya interaksi positif antar rekan kerja dan dukungan dari atasan. Ketika dukungan sosial yang terbatas dapat mengakibatkan penghambatan kemampuan seseorang untuk mengatasi beban pekerjaan dan dapat meningkatkan dampak stres.

4. Ketidakjelasan Peran

Ketika tugas, tanggung jawab, atau harapan pekerjaan tidak jelas, individu sering mengalami kebingungan dan kekhawatiran. Kondisi ini menimbulkan stres karena individu kesulitan mengendalikan peran dan memahami apa yang diharapkan dengan jelas.

5. Kurangnya Kendali

Ketika pekerja merasa tidak memiliki kontrol atas tugas atau keputusan yang dibuat, hal ini dapat menciptakan rasa ketidakpastian dan kecemasan, meningkatkan tingkat stres.

6. Ketidakadilan dan Diskriminasi

Ketidaksetaraan perlakuan, ketidakadilan dalam kebijakan organisasi, atau pengalaman diskriminasi dapat menciptakan ketegangan emosional yang signifikan, meningkatkan tingkat stres.

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Damayanti & Subagja (2023) indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Kekhawatiran

merupakan adanya perasaan yang muncul dari diri karyawan ketika akan melakukan pekerjaan yang dirasa berat.

2. Gelisah

merupakan perasaan yang tidak tenteram dan ketidaknyamanan yang dirasakan oleh pegawai pada saat melakukan pekerjaan karena tuntutan pekerjaan yang didapatkan pegawai terlalu beresiko.

3. Rasa Tertekan

merupakan perasaan tertekan saat mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karena tugas atau pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan pegawai

4. Frustrasi

merupakan rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Salah satu aspek utama yang diperoleh setiap pegawai ketika bekerja yaitu kepuasan kerja. Karakteristik dari setiap pegawai pasti berbeda-beda, seperti halnya perbedaan tingkat kepuasan pada pegawai. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi

tentunya memungkinkan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan instansi, namun jika kepuasan kerja rendah maka akan menjadi masalah besar yang akan merugikan atau bahkan menghancurkan instansi.

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai penilaian, respons emosional, atau pandangan yang dimiliki individu atau karyawan terhadap tugas yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan lingkungan kerja. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti karakteristik pekerjaan, sistem remunerasi, interaksi dengan rekan kerja, dinamika sosial di dalam organisasi. Pada dasarnya, kepuasan kerja tercapai ketika sejumlah harapan dan kebutuhan individu terpenuhi melalui aktivitas profesional mereka. Setiap karyawan memiliki standar dan tingkat kepuasan kerja yang unik, sehingga terdapat variasi antar individu. Keragaman tingkat kepuasan kerja ini juga dipengaruhi oleh perbedaan status sosial yang dimiliki masing-masing individu dalam struktur masyarakat (Setiono & Sustiyatik, 2020:170).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pegawai akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang harus di hadapi (Sapar, 2022).

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2016:302).

Berdasarkan definisi diatas tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki beberapa jenis yang perlu dipahami oleh perusahaan. Pengetahuan tentang jenis-jenis kepuasan kerja dapat membantu perusahaan dalam menyusun kebijakan yang sesuai untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Hasibuan (2019) terdapat beberapa jenis yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai, sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Dalam Pekerjaan

Kepuasan yang terdapat dalam pekerjaan seperti menerima apresiasi atas kinerja, penempatan, perbuatan, peralatan, serta tempat kerja yang menyenangkan.

2. Kepuasan Kerja di Luar Pekerjaan

Besaran kompensasi yang akan didapatkan dari pekerjaan, untuk membeli semua kebutuhannya yaitu kepuasan yang diperoleh dari luar pekerjaan.

3. Kepuasan Kerja Kombinasi Dalam dan Luar Pekerjaan

Ditunjukan dari keseimbangan sikap emosional antara kompensasi yang diterima dengan pelaksanaan pekerjaannya. Ketika kompensasi yang diterima dan pekerjaannya dirasa adil maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung kepada pribadi masing-masing pegawai. Syahidah et al (2024) faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1. Faktor Psikologi, adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, mental, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, seperti hubungan dengan interaksi pegawai, atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis atau divisi pekerjaannya.
3. Faktor Fisik, berhubungan dengan keadaan fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan, suhu, sirkulasi udara, status kesehatan karyawan, usia.
4. Faktor Finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan gaji, jaminan, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja mencakup berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Darham & Rahayu (2023) sebagai berikut:

1. Gaji

Suatu hal yang sangat penting bagi seorang pegawai, karena pegawai bekerja

untuk mendapatkan gaji sebagai suatu bentuk balas jasa atau penghargaan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang bervariasi, seperti kesesuaian antara beban kerja, kemampuan karyawan serta tanggung jawab yang diberikan terhadap pekerjaannya.

3. Rekan Kerja

Pegawai mendapatkan kepuasan kerja ketika pegawai dapat bekerja sama dengan baik dan memiliki rekan kerja yang menyenangkan. Selain itu, kelompok kerja berperan memberikan dukungan, memberikan nasihat, serta menawarkan saran kepada sesama anggota. Interaksi secara terus-menerus antar rekan kerja dalam pelaksanaan tugas juga menjadi sumber kepuasan dalam pekerjaan.

4. Atasan

Sosok yang memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, tugasnya bertanggung jawab terhadap proses dan hasil kerja tim yang berada di bawahnya.

5. Promosi

Kesempatan untuk naik jabatan atau pangkat, serta mengembangkan karir yang sesuai dengan masa kerja, prestasi dan kemampuan karyawan.

6. Lingkungan Kerja

Keadaan sekitar karyawan saat bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, kondisi ruang, sirkulasi udara, suhu maupun pencahayaan.

2.1.3.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini diuraikan penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi dasar gambaran penelitian ini, yaitu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Rahellea et al. (2024) Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara	Variabel Independen: Stres Kerja, Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Kompetensi Tempat Penelitian: Kopi Kenangan Cikarang Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial maupun simultan stres kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, Vol.2, No.2 e-ISSN: 3025- 7859; p-ISSN 3025-7972, Hal 346-356
2.	Dwiriansyah et al. (2022) Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Unit Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima	Variabel Independen: Stres Kerja, Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Kompensasi Tempat Penelitian: Unit Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	<i>Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting Management and Business</i> Vol. 5, No. 3 p-ISSN: 2615-3009 e-ISSN: 2621- 3389, Hal 515- 524

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	Siahaan & Pohan (2024) Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sarana Agro Nusantara	Variabel Independen: Disiplin Kerja, Stres Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Komunikasi Tempat Penelitian: PT. Sarana Agro Nusantara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, secara simultan disiplin dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.	Jurnal Widya, Vol. 5, No. 1 p-ISSN: 2746-5411 e-ISSN: 2807-5528 Hal 61-74
4.	Damayanti (2025) Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja	Variabel Independen: Disiplin Kerja, Stres Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Komunikasi Tempat Penelitian: LPD Desa Adat Peguyangan Kaja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, stres kerja berpengaruh	Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 5, No.1 e-ISSN: 2774-7085 Hal. 143-154

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			negatif dan signifikan terhadap kepuasan, secara simultan disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	
5. Nurdin et al (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Kompensasi Tempat Penelitian: PT Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol. 21, No. 2 p-ISSN: 1412-5331 e-ISSN: 2716-2532 Hal. 210-217
6. Safrila & Oktiani (2024) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Kompensasi Tempat Penelitian: PT Samugara Artajaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Vol. 2, No. 1 Hal. 35-49
7. Dwiwarman (2025) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen:	Variabel Independen: Kompensasi Tempat Penelitian:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh	Jurnal Minfo Polgan Vol. 13 No. 2, p-ISSN: 2797-3298 e-ISSN: 2089-9424

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Aruman Aditya Developer)	Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	PT. Aruman Aditya Developer	h positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Hal. 2714-2724
8.	Haq et al (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Tempat Penelitian: Universitas Muhammadiyah Tangerang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 11 No. 1 p-ISSN: 2302-3449 e-ISSN: 2580-9490 Hal. 46-54
9.	Azzahra et al (2024) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung.	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Kompensasi Tempat Penelitian: PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma) Vol. 04, No. 1 e-ISSN: 2797-7161
10.	Silalahi & Dianti (2022) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelayanan Teknik di PT.Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi	Variabel Independen: Stres Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Motivasi Kerja Tempat Penelitian: PT.Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Juremi: Jurnal Riset Ekonomi Vol. 2, No. 3, p-ISSN: 2798-6489 e-ISSN: 2798-6535 Hal. 247-258

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.	Arisanti & Kusumayadi (2023) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN Tarakan Mitra PT.PLN (Persero) ULP Woha	Variabel Independen: Stres Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Beban Kerja Tempat Penelitian: PT. PLN Tarakan Mitra PT.PLN (Persero) ULP Woha	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 3, No.2 p-ISSN: 2827-8569 e-ISSN: 2827-8577 Hal. 1-10
12.	Khairunnisa & Ardan (2024) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas X Samarinda	Variabel Independen: Stres Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Beban Kerja Tempat Penelitian: Puskesmas X Samarinda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Sains dan Teknologi Vol. 6, No. 2 e-ISSN: 2714-8661 Hal. 194-200
13.	Astuti et al (2022) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-WgKso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric	Variabel Independen: Stres Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Beban Kerja, Lingkungan Kerja Tempat Penelitian: PT Wika-WgKso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	<i>Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal</i> Vol. 4, No.4 p-ISSN: 2656-274x e-ISSN: 2656-4691 Hal. 1119-1136
14.	(Rahayu & Dahlia (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen:	Variabel Independen: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 6, No. 1 p-ISSN: 2599-3410

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Organ Komerling Ulu	Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Dependen: Kinerja Tempat Penelitian: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Ogan Komerling Ulu	positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	e-ISSN: 2614-3259 Hal. 370-386
15. Almaida & Purnomo (2022) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar	Variabel Independen: Stres Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Motivasi Kerja Tempat Penelitian: Polrestabes Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi Vol. 2, No. 1, ISSN: 2745-7826 Hal. 19-32
16. Vanessa & Nawawi (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Independen: Stres Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Motivasi Tempat Penelitian: PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, e-ISSN: 2657-0025 Hal. 497-506
17. Yuridha (2022) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Crafting Terhadap	Variabel Independen: Stres Kerja Variabel Dependen:	Variabel Independen: Beban Kerja, Job Crafting Tempat Penelitian:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh	Sibatik Journal Vol. 1, No. 9 e-ISSN: 2809-8544 Hal. 1781-1792

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kepuasan Kerja Karyawan	Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Perusahaan Outsourcing	negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	
18. Howard & Turangan (2023) Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia Di Jakarta	Variabel Independen: Stres Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Motivasi, Komunikasi Tempat Penelitian: Karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia Di Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Serina Ekonomi dan Bisnis Vol. 1, No. 1, ISSN: 2986-2221 Hal. 115-122
19. Putra et al (2024) Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkat Sawit Sejati	Variabel Independen: Stres Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Beban Kerja Tempat Penelitian: PT Berkat Sawit Sejati	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma) Vol. 4, No. 1 e-ISSN: 2797-7161 Hal. 332-341
20. Dyanto & Sitorus (2023) Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering	Variabel Independen: Stres Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel Independen: Motivasi, Komunikasi Tempat Penelitian: Bravo Engineering	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 6, No. 1, p-ISSN: 2614-3259 e-ISSN: 2599-3410 Hal. 92-101

2.2 Kerangka Pemikiran

Tujuan utama berdirinya sebuah instansi pemerintah untuk mencapai tujuan publik. Dalam penelitian ini, lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Selatan yang merupakan bagian dari sektor pemerintahan yang bergerak di bidang pertanahan dan tata ruang. Oleh karena itu, instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, seperti pegawai yang siap bekerja keras serta berusaha mewujudkannya. Salah satu tanda keberhasilan instansi dalam mengelola sumber daya manusianya adalah tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi didukung oleh disiplin kerja serta rendahnya tingkat stres kerja.

Disiplin kerja merupakan rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, disiplin adalah rasa kepatuhan terhadap aturan atau pengawasan dan pengendalian (Nahdiyati & Suryani, 2023). Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijaksanaan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin merupakan tonggak penompang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta (Wau et al., 2024). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja

yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan peraturan kerja, etika kerja (Sulistiyorini & Panggayudi, 2022).

Disiplin kerja merupakan hal yang penting. Karena dapat berfungsi untuk menjadi kontrol terhadap perilaku yang tidak menyenangkan dalam sebuah organisasi dan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain dengan meningkatkan kepuasan kerjanya (Hasan et al, 2023). Kedisiplinan sebagai faktor utama suatu perusahaan dapat berhasil mencapai tujuan. Disiplin menjadi fungsi penting di dalam suatu perusahaan dengan semakin baik kedisiplinan, membuat semakin tinggi prestasi kerja pegawai (Hasibuan, 2019). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Nurdin et al, 2023).

Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya kondisi psikologis pegawai yang diakibatkan terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan. Sehingga hal ini menimbulkan reaksi emosional seperti emosi yang tidak stabil, tekanan darah meningkat, cemas, tidak bisa tidur dan mengalami gangguan pencernaan (Aniversari, 2022). Adanya stres kerja juga berdampak kepada penurunan kepuasan kerja pegawai. Stres dan ketidakpuasan akan meningkat jikalau pegawai tersebut ditempatkan dalam pekerjaan yang memiliki tuntutan yang berlebih dan bermasalah atau di tempat yang memiliki ketidakjelasan mengenai tugas, wewenang, dan

tanggung jawab pemikul pekerjaan. Serupa dengan makin sering pegawai terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka makin besar stres dan ketidakpuasan yang ditimbulkan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja yaitu kekhawatiran, gelisah, rasa tertekan, frustrasi (Damayanti & Subagja, 2023).

Dalam kehidupan, stres adalah aspek yang tidak bisa dihindari. Stres kerja yang terdapat pada perusahaan merupakan masalah serius yang harus segera diatasi, karena dapat berpotensi merugikan perusahaan. Jadi stres kerja konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Santoso & Rijanti, 2022). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Arisanti & Kusumayadi, 2023).

Kepuasan pegawai ini berkaitan dengan tingkat kinerja pegawai. Dimana tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sehingga tujuan instansi atau perusahaan akan tercapai. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pegawai akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang harus di hadapi (Sapar, 2022). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja (Darham & Rahayu, 2023).

Setiap individu yang bekerja tentu mengharapkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat personal, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, tergantung pada nilai-nilai yang dijalankan. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang individu rasakan (Rulianti, 2023). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa, secara bersama-sama atau simultan disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Rahellea et al, 2024).

2.3 Hipotesis

Berikut merupakan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Selatan.
- H₂ : Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Selatan.