

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat, Merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki kegiatan produksi dan produktivitas komoditas tanaman pangan, penyerapan tenaga kerja, pendapatan petani, permintaan masyarakat konsumen, Investasi, pemasaran dan pengolahan hasil pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan dan kehutanan itu adalah sumbangan holtikultura, peningkatan produksi bagi Devisa Negara dalam bidang pertanian sejak jaman penjajahan sampai saat ini.

Kegiatan tersebut tidak terlepas dari keberadaan Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat dalam peranannya untuk meningkatkan produksi, populasi, konsumsi dan pemasaran produk-produk pertanian tanaman pangan. Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat menekankan pada kualitas pegawai agar meningkatkan kinerja dan memberi kepuasan terhadap atasan maupun pemerintah. Pegawai harus memiliki kualitas menurut standar tertentu. Bukti kualitas menurut standar tertentu menjamin seseorang dikatakan sebagai pegawai yang layak adalah pengabdian dan kerja keras yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap tanggung jawab yang di berikan.

Sehubungan dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Pertanian Nomor 2110/706/Kpts/1983 tentang susunan organisasi dan tata kerja Departemen Pertanian Direktorat Jenderal Pertanian Tanaman Pangan maka Jawa Barat

menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 1983 tentang Susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan.

Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat memiliki amanah untuk melayani masyarakat pegawai dengan pelayanan yang terbaik, serta menerapkan prinsip pemerintahan yang baik (Good Governance). Hal tersebut menuntut adanya perubahan strategi dan kebijakan yang mengarah kepada peningkatan mutu pelayanan sehingga menjadikan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Jawa Barat sebagai lembaga aparatur yang terbaik.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia (SDM) aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Seperti yang ditegaskan dalam pasal 3 ayat (1) Undang – Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok – pokok kepegawaian (1999:4) yaitu “Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat 4 secara professional, jujur adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001: 139). Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting,

karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan, hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/dinas, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Namun dalam hal tersebut juga ada hal yang mempengaruhi dari sisi negative yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu stress kerja pegawai yang mana stress kerja akan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan juga dapat menurunkan semangat kerja pegawai itu sendiri. Sehingga stress kerja pada pegawai diharapkan dapat diatasi dengan cara apapun agar tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian Tiffin (Mukhyi dan Sunarni, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari

sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Namun sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Untuk mengetahui gambaran mengenai kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat, penulis melakukan penelitian pra survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan membagikan kuesioner kepada 30 pegawai secara acak sebagai sampel, hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Kuisisioner Pra Survei Mengenai Variabel Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi										Total Skor	Rata-rata
		STS		TS		KS		S		SS			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	F	N	F	N	F		
1	Pekerjaan Itu Sendiri	-	-	2	4	25	75	3	12	-	-	91	3,03
2	Gaji	-	-	3	6	10	30	15	60	2	5	106	3,53
3	Promosi	-	-	1	2	26	78	3	12	-	-	92	3,06
4	Supervisi	2	4	1	2	5	15	15	6	8	40	121	4,03
5	Rekan Kerja	1	1	3	6	4	12	12	48	10	50	117	3,90
6	Kondisi kerja	-	-	4	8	16	48	6	24	4	20	100	3,33
Jumlah													3,48
Jumlah Responden = 30 Responden													
Rata-Rata = Skor/Jumlah Responden													
Total Rata-Rata = Skor Rata-Rata/Jumlah Pertanyaan													

Sumber : hasil olah data kuisisioner pra survey 2018

Pada tabel 1.1 menunjukkan hasil kuisisioner pra survey penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai yang dapat dilihat dari dimensi-dimensinya secara total nilai kepuasan ada pada rata-rata 3,48. Adapun nilai di bawah rata-rata total adalah dimensi pekerjaan itu sendiri ada pada 3,03, dan promosi yaitu ada pada 3,06.

Dari kesimpulan diatas menunjukkan berdasarkan survey yang diberikan kepada 30 responden mengenai kepuasan kerja pegawai menunjukkan dari 6 (enam) dimensi, 2 (dua) dimensi yang mendapatkan nilai rata-rata terkecil yaitu promosi dan pekerjaan itu sendiri. Promosi nilai rata-ratanya paling kecil yaitu 3,03 dan dimensi pekerjaan itu sendiri nilai rata-ratanya 3,06.

Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, pengawasan, beban kerja, disiplin kerja, dan stres kerja. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat sebagai berikut :

Tabel 1.2
Faktor-Faktor yang bermasalah dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat

Variable	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Total	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
Motivasi	Kebutuhan untuk berprestasi	1	4	7	7	9	103	103	3,43
	Kebutuhan berafiliasi	2	3	9	8	8	107		
	Kebutuhan untuk berkuasa	-	9	8	6	7	101		
Budaya Organisasi	Inovasi dan mengambil resiko	-	2	4	12	12	124	126	4,2
	Perhatian dan rincian	1	3	2	13	11	120		

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Total	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
	Orientasi hasil	-	1	2	12	15	131		
	Orientasi pegawai	-	2	4	12	12	124		
	Orientasi tim	-	1	4	11	14	128		
	Keagresifan	-	1	2	13	14	130		
Kompensasi	Kompensasi Langsung	-	5	12	7	6	104	100	3,33
	Kompensasi tidak langsung	-	7	14	5	4	96		
Kepemimpinan	Visioner	-	1	7	10	12	123	125	4,16
	Pembimbing	-	3	3	11	13	124		
	Afiliatif	-	1	4	11	14	128		
	Demokratis	-	2	4	10	14	126		
Pengawasan	Menetapkan standar	-	2	4	12	12	124	128	4,26
	Pengukuran Kinerja	-	3	2	12	13	125		
	Perbandingan Pencapaian	1	1	2	6	20	135		
	Melakukan tindakan keputusan	1	2	2	7	18	129		
Beban kerja	Tuntutan fisik		1	4	8	17	131	130	4,33
	Tuntutan tugas	1	2	2	7	18	129		
Disiplin kerja	Taat terhadap aturan waktu	7	6	12	3	2	77	76	2,53
	Taat terhadap aturan perusahaan	5	8	10	3	4	83		
	Taat terhadap aturan perilaku	8	6	12	2	2	74		
	Taat terhadap aturan lainnya	6	13	7	2	2	71		
Stress kerja	Gejala fisiologis	6	4	13	4	3	84	94	3,14
	Gejala psikologis	2	5	12	6	5	107		
	Gejala perilaku	3	7	9	7	4	92		

Sumber : hasil olah data kuisisioner pra survey 2018

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan menunjukkan

bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja menjadi variabel dengan rata-rata paling rendah yaitu masing-masing 2,53 dan 3,14. Hal ini juga didukung hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan dimana masih banyak pegawai yang tidak taat terhadap aturan waktu seperti terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa izin dan menggunakan jam istirahat secara berlebihan. Kemudian pada stres kerja masih banyak pegawai yang mempunyai beban kerja berlebihan dan masih banyaknya konflik yang terjadi didalam instansi yang mempengaruhi tingkat stres kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan kurang memberikan kepuasan kepada pegawai.

Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Bagian SDM dan Umum untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang bermasalah yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai kurang. Hasil wawancara diperoleh bahwa faktor-faktor yang bermasalah yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan adalah kurangnya disiplin kerja pegawai dan stres kerja yang dihadapi pegawai. Hal tersebut memberikan dampak yang negative terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kurangnya data yang diberikan oleh pihak Dinas untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian, penulis menggunakan kuisisioner pra survey kepada pegawai Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan untuk mengetahui variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dengan menyertakan delapan variabel bebas yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

pegawai. Alasan penulis melakukan kuisisioner pra survey yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan kota Bandung.

Berikut data hasil pra survei variabel disiplin kerja di Dinas Pertanian dan Tanaman pangan Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.3

Hasil Kuisisioner Pra Survei Variabel Disiplin Kerja Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi										Total Skor	Rata-rata
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Taat terhadap aturan waktu	7	7	6	12	12	36	3	12	2	10	77	2,56
2	Taat terhadap aturan perusahaan	5	5	8	16	10	30	3	12	4	20	83	2,76
3	Taat terhadap aturan perilaku	8	8	6	12	12	36	2	8	2	10	74	2,46
4	Taat terhadap aturan lainnya	6	6	13	26	7	21	2	8	2	10	71	2,36
Jumlah													2,53
Jumlah responden = 30 orang													
Rata-Rata = Skor/Jumlah Responden													
Total Rata-Rata = Skor Rata-Rata/Jumlah Pertanyaan													

Sumber : hasil olah data kuisisioner pra survey 2018

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku & perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika, dan norma yang berlaku.

Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:194), “Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Masih banyaknya pegawai yang melanggar kedisiplinan yang diterapkan oleh instansi seperti tidak masuk kerja tanpa izin, menggunakan jam istirahat secara berlebih dan masuk terlambat.

Hal ini tentu sangat memberikan dampak buruk pada pekerjaan, yang menyebabkan target pekerjaan belum mencapai optimal. Untuk mengetahui gambaran mengenai disiplin kerja pegawai, penulis melakukan wawancara kepada kepala Bagian SDM, hasil wawancara diperoleh beberapa permasalahan diantaranya:

1. Berdasarkan dimensi mengenai kehadiran dengan indikator absensi dan tepat waktu. Masih kurangnya kedisiplinan pegawai, dilihat dari jumlah ketidakhadiran tahun ke tahun terus meningkat. Serta masih adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu.
2. Berdasarkan dimensi ketaatan pada standar kerja dengan indikator mentaati aturan dan pedoman bekerja. Masih adanya pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Terlihat pada saat jam istirahat, masih saja ada yang terlambat masuk dan kebanyakan pegawai mengulur-ulurkan waktu terkesan tidak memperdulikan jam

istirahat yang telah ditentukan instansi yaitu jam istirahat dimulai pukul 12.00 sampai dengan 13.00.

3. Berdasarkan dimensi etika kerja dengan indikator sikap dan perilaku. Masih adanya pegawai yang sebagian meninggalkan tugasnya saat jam kerja tanpa izin.

Disiplin merupakan sebuah titik awal segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah perusahaan, disiplin juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Kesadaran mencerminkan sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. hal ini juga didukung dengan pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2011: 193), “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai”.

Disiplin kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Berikut adalah data hasil pra survei dengan membagikan kuesioner kepada 30 pegawai secara acak sebagai sampel untuk memperoleh gambaran mengenai

stres kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Kuisisioner Pra Survei Variabel Stres Kerja Pegawai Dinas
Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Rata -rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Gejala fisiologis	6	6	4	8	13	39	4	16	3	15	84	2,8
2	Gejala psikologis	2	2	5	10	12	36	6	24	5	25	107	3,56
3	Gejala perilaku	3	3	7	14	9	27	7	28	4	20	92	3,06
Jumlah												3,14	
Jumlah responden = 30 orang													
Rata-Rata = Skor/Jumlah Responden													
Total Rata-Rata = Skor Rata-Rata/Jumlah Pertanyaan													

Sumber : hasil olah data kuisisioner pra survey 2018

Dapat dilihat pada tabel 1.4 dimana variabel stres kerja memiliki skor paling rendah selain disiplin kerja yaitu 3,14. hal tersebut membuktikan bahwa gejala fisiologis dan gejala perilaku berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Karena banyaknya pekerjaan yang tertunda sehingga pegawai itu sendiri tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan hal tersebut dapat memicu meningkatnya tingkat stress pada pegawai itu sendiri, hal tersebut menjadi beban pekerjaan bagi pegawai yang

menimbulkan kondisi kecemasan, depresi, menurunnya tingkat kepuasan kerja dan kemangkiran terhadap absensi dan pengerjaan tugas yang disepelekan.

Stres pada pegawai mempunyai efek yang sangat merugikan pada diri pegawai tersebut, pegawai lainnya dan juga lingkungan kerjanya. Stres tersebut dapat berbentuk kelelahan fisik, emosi, sikap yang negatif terhadap pegawai lain, dan keinginan untuk mengurangi tugas personal. Konsekuensi dari kelelahan fisik dan emosi biasa berbentuk ketidakhadiran pegawai sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kedisiplinan terhadap aturan waktu. Stres pada pegawai ditandai dengan munculnya gejala seperti tidak sabar, mudah marah, sensitif, bersikap apatis, kurang berkonsentrasi dalam pekerjaan, pelupa, bahkan bias muncul efek organisator yaitu sering absen atau tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Hal-hal tersebut akan sangat merugikan bagi pegawai itu sendiri maupun bagi pegawai.

Menurunnya tingkat kepuasan kerja, perubahan produktivitas, kemangkiran pegawai terhadap pekerjaannya dapat mengakibatkan pada menurunnya kinerja yang diberikan pegawai terhadap perusahaan. Sehingga dapat berpengaruh juga pada kepuasan seorang individu terhadap pekerjaannya dan juga hal tersebut akan berdampak buruk bagi kinerja pegawai yang dapat merugikan bagi dinas itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan masalah yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Provinsi Jawa Barat.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, dapat diidentifikasi beberapa masalah dari variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, dan stress kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat sebagai berikut:

Kepuasan Pegawai

1. Masih adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan
2. Promosi yang dilakukan tidak efektif

Disiplin Kerja

1. Masih adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu.
2. Masih adanya pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.
3. Masih ada pegawai yang sebagian meninggalkan tugasnya saat jam kerja tanpa izin.

Stress Kerja

1. Beban kerja yang berlebih
2. Masih adanya kemangkiran dalam pekerjaan tugas dan absensi

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka peneliti, membuat suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja di Dinas Pertanian danTanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana stres kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian danTanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Tingkat Disiplin Kerja pada Dinas Pertanian Tanaman dan Pangan Provinsi Jawa Barat.
2. Tingkat Stress kerja pada Dinas Pertanian Tanaman dan Pangan Provinsi Jawa Barat.
3. Tingkat Kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman dan Pangan Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu terutama yang berkaitan dengan teori disiplin kerja, stress kerja, dan kepuasan pegawai

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya tentang disiplin kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam pengambilan keputusan dalam usaha peningkatan kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan untuk menambah wawasan dan dijadikan referensi akademik serta menjadi bahan pertimbangan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama.