

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kepuasan Kerja. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang peneliti akan teliti.

2.1.2 Manajemen

Manajemen diartikan sebagai seni atau ilmu. Dikatakan sebagai seni karena manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain, aktivitas tersebut mencakup tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan perusahaan atau instansi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang

yang berbeda dalam satu organisasi, melainkan mencakup tindakan- tindakan. Aktivitas manajemen pada organisasi ditujukan pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan manajemen dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis, membuat atau membangun konseptual kerja, kemudian melakukan identifikasi. Oleh sebab itu manajemen merupakan seluruh proses yang berkaitan dengan keberadaan jenis lembaga, berbagai aktifitas posisi dalam organisasi dan pengalaman pada lingkungan yang terdapat berbagai macam persoalan kehidupan pada organisasi dan lingkungannya.

Selain itu, ada beberapa para ahli yang mengemukakan definisi tentang manajemen, di antaranya adalah Sarinah dan Mardalena (2017:7) menyatakan bahwa

“Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya”.

Menurut Ni Wayan Ramini Santika (2020:1) mengatakan bahwa

“Manajemen merupakan bagian penting dari kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk lainnya. Focus manajemen adalah sekumpulan manusia mengordinasikan kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan dnegan menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Darft & Richard (2020:4) menyatakan bahwa:

“Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources.”

2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Keberhasilan sebuah perusahaan, dapat dilihat dari seberapa baiknya

manajemen dalam perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Manajemen fungsional adalah sebuah bentuk agar kontribusi dalam suatu departemen dapat bertahan pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun aktivitas dari manajemen fungsional terdiri dari manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen operasional, manajemen pemasaran dan manajemen keuangan yang mana keempat hal tersebut merupakan sebuah pendekatan dari fungsi ataupun tugasnya.

Dari pendekatan fungsional maka dapat menyederhanakan hal tersebut menjadi beberapa kategori yaitu menurut Mamduh Hanafi (2019:11) terdapat empat fungsi manajemen, yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang melibatkan proses pengaturan tujuan, menetapkan strategi yang dipakai untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan rencana-rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan dan penataan pekerjaan tentang apa yang dilakukan dan siapa yang melakukan pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Penggerak (*Actuating*)

Kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan dengan melalui orang lain termasuk motivasi, pengarahan dan kegiatan lainnya dalam rangka untuk nenangin orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang mencakup pengawasan, perbandingan dan mengoreksi performa kerja untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen diatas, Maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen merupakan elemen dasar yang dijadikan acuan dalam proses manajemen dimulai dari merencanakan hingga mengendalikan sumber daya yang ada guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3. Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Manullang (2018:28) tentang unsur manajemen, terdiri dari *man, money, materials, machines, methods*, dan *markets*. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2. Uang (*Money*)

Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya.

3. Bahan (*Material*)

Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa.

4. Mesin (*Machine*)

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

5. Metode (*Methods*)

Methods adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional

6. Pasar (*Market*)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.

Berdasarkan keenam unsur manajemen sangat menentukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika suatu diantara unsur tersebut tidak ada, bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan dan pengembangan karir karyawan serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Aset utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusia, sehingga harus dipelihara dengan baik dan benar.

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan manusia dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun instansi, sumber daya manusia perlu dikelola secara baik agar terwujud keseimbangan antara kepuasan dan kebutuhan. Berikut beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama instansi, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Kasmir (2018:6) menyatakan bahwa

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020:2), menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu(karyawan).”

2.1.2.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2017:6) fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM, yaitu :

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta karyawan untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan dalam suatu perusahaan.

c. Penggerakan

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.

d. Pengawasan

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan atau koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat hindari.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan memperoleh Sumber Daya Manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. pengembangan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat karyawan operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis.

c. Pemberian Kompensasi atau Balas Jasa

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada karyawan atau kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

- d. **Pengintegrasian Karyawan Fungsi** pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Pemeliharaan Karyawan Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi fisik karyawannya. Pemeliharaan kondisi fisik karyawan dapat tercapai melalui program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3).
- e. **Pemutusan Hubungan Kerja**

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan karyawan yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia maka peneliti telah sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan dengan fungsi-fungsi yang ada didalamnya

2.1.3 Work Family Conflict

Work family conflict sebagai bentuk gangguan dari lingkungan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi karyawan, ketika individu memilih bekerja maka akan berpotensi mengalami kendala dalam memenuhi kewajiban dikeluarganya. Kondisi *Work family conflict* yang dialami pekerja, yang sangat memungkinkan berdampak pada stres ini dapat mengganggu keseimbangan kehidupannya. *Work family conflict*

dapat mempengaruhi stres kerja, *work family conflict* yang terjadi secara terus menerus akan memberikan tekanan-tekanan yang menimbulkan stres kerja akibat berkurangnya waktu yang dihabiskan bersama keluarga.

2.1.3.1. Pengertian *Work Family Conflict*

Work family conflict dapat mengganggu pencapaian kinerja karyawan, ketika *work family conflict* menimbulkan stres kerja yang tidak mampu dikelola dengan baik, tentu saja dapat menurunkan produktivitas kerja sehingga terjadi pula penurunan prestasi kerja. Mengelola *Work Family Conflict* tentang menjaga batasan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, karena *Work Family Conflict* muncul setiap kali melintasi batas batas pekerjaan dan keluarga terjadi.

Adapun beberapa definisi *work family conflict* menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut Frone dalam Utaminingsih (2017: 45):

“*Work family conflict* merupakan konflik yang terjadi secara simultan akibat dari adanya tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun bisa saja terjadi dalam satu peran akan bertentangan dengan peran lain. Semua posisi-posisi tersebut bisa ditempati secara bergantian atau bersamaan. Dengan kata lain, peran-peran yang ada pada seseorang bisa menuntut pelaksanaan peran secara simultan.”

Menurut Susanto dalam Afrilia dan Utami (2018:56):

“*Work Family Conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), dimana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah dalam satu peran saja diantaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (keluarga) tidak dapat dipenuhi secara optimal.”

Menurut Greenhaus & Beutell Dalam Saiful Anwar (2020,22):

“*Work-Family Conflict* adalah salah satu dari bentuk *inter-role conflict*, yaitu tekanan atau ketidak seimbangan peran antara peran di pekerjaan

dengan peran di dalam keluarga. Konflik ini terjadi ketika seorang individu mengalami tuntutan yang tidak sesuai antara keluarga dan peran pekerjaan, menyebabkan partisipasi dalam kedua peran menjadi lebih sulit.”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dipahami bahwa work family conflict adalah suatu kondisi yang menyebabkan terjadinya benturan antara peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam kehidupan keluarga sehingga terjadi ketidakseimbangan di dalam menjalankan salah satu peran.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Work Family Conflict

Menurut A.K Retnaningrum dan Al Musadieq (2016:74) *work-family conflict* terbagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

1. *Work interference with family (WIF)*

Work interference with family merupakan konflik yang terjadi ketika aktivitas pekerjaan mengganggu tanggung jawab individu dalam lingkungan keluarga. Misalnya, individu membawa pulang pekerjaan dan berusaha untuk menyelesaikan dengan mengorbankan waktu untuk keluarga. Efek stres yang dialami di lingkungan pekerjaan juga membuat individu tidak fokus dalam menyelesaikan tuntutan perannya di lingkungan keluarga.

2. *Family interference with work (FIW)*

Konflik peran ini bisa terjadi dikarenakan pekerjaan yang belum selesai atau tekanan dalam pekerjaan mengganggu kebutuhan keluarga. Misalnya, individu yang membatalkan rapat penting karena anaknya sedang sakit. Contoh lain yaitu ketika seorang ibu harus memilih antara menyelesaikan deadline pekerjaan hingga lembur di kantor atau pulang untuk merawat anak di rumah.

Wanita tersebut harus mampu menyelesaikan deadline pekerjaan sehingga mengganggu waktu bersama keluarga.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Stoner dkk dalam Wahyudi & Hadi (2017:5) menjelaskan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Work Family Conflict*. Beberapa faktor yang dimaksud dapat mempengaruhi *Work Family Conflict* dapat berasal dari pekerjaan maupun keluarga. yaitu:

1. Time Pressure

Semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja maka makin sedikit pula waktu untuk keluarga.

2. Family Size and Support

Semakin banyak jumlah anggota keluarga maka semakin besar pula kemungkinan konflik, semakin banyak dukungan dari keluarga maka makin sedikit pula kemungkinan muncul konflik.

3. Job Satisfaction

Semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan maka semakin sedikit pula konflik yang dirasakan.

4. Marital and Life Satisfaction

Adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita yang bekerja memiliki konsekuensi negatif terhadap pernikahannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor mempengaruhi terjadinya *Work family conflict* berasal dari pekerjaan seperti stresor peran, keterlibatan peran, dukungan sosial dan karakteristik

pekerjaan serta berasal dari individu itu sendiri seperti kepribadiannya.

2.1.3.4. Dimensi dan Indikator *Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell dalam Utaminingsih (2017: 49) mengklasifikasikan peran ganda menjadi 3 (tiga) dimensi, yaitu:

1. *Time based conflict*, yaitu konflik yang disebabkan oleh tekanan waktu, karena waktu yang dimiliki digunakan untuk memenuhi peran tertentu mengakibatkan kesulitan untuk memenuhi peran yang lainnya. Konflik ini biasanya terjadi pada karyawan dengan jam kerja panjang, banyak berpergian, sering bekerja lembur dan tidak memiliki jadwal yang fleksibel. Pekerja yang telah menikah dan memiliki anak yang masih kecil dan memiliki keluarga besar rentan mengalami konflik antara pekerjaan-keluarga.

Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Waktu untuk keluarga
 - b. Waktu untuk bersosialisasi
2. *Strain based conflict*, konflik yang disebabkan oleh ketegangan atau tekanan atau kerancuan peran oleh suatu peran yang mengganggu peran yang lain (tekanan kerja dan keluarga). Konflik ini biasanya terjadi pada karyawan yang mengalami konflik peran kerja, yang menghadapi banyak tekanan fisik, emosional atau tuntutan kerja mental, dimana lingkungan kerja yang dihadapi terus menerus berubah.

Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan keluarga mempengaruhi pekerjaan
- b. Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga

3. *Behavior based conflict*, yaitu kesulitan dalam perubahan perilaku yang diakibatkan dari suatu peran ke peran yang lain. Dimana ketidak sesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua peran (pekerjaan atau keluarga).

Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Adaptasi
- b. Perilaku Efektif

Dalam penelitian ini digunakan teori dari Greenhaus dan Beutell dalam Utaminingsih (2017: 49), karena identifikasi mereka terhadap jenis-jenis konflik pekerjaan keluarga sesuai dengan apa yang akan diukur pada karyawan di tempat peneliti melakukan penelitian.

2.1.4 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu perasaan stres yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, stres merupakan respon dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan pada setiap individu dan proses psikologisnya, sebagai akibat dari tindakan, situasi atau peristiwa lingkungan yang terlalu banyak menghasilkan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Tingginya tuntutan pekerjaan, kompleksnya alur kerja, dan semakin tingginya tujuan organisasi menuntut setiap karyawan harus bekerja dengan cepat, fokus dan maksimal, dan menjadi sisi yang terus di hadapi oleh para karyawan, yang dapat mengakibatkan karyawan mengalami stres Suryani dan Mahayoga (2018,99).

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah dimana seseorang merasa tertekan oleh suatu sifat yang mempengaruhi aspek fisik maupun mental yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Biasanya karyawan mendapatkan beban yang berlebihan atau yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun beberapa definisi stres kerja menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut Robbins dan Judge dalam Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (2017 : 597) menyatakan bahwa :

“Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.”

Menurut Gibson Ivancevich (2017 : 17) mendefinisikan bahwa

“Stres is an adaptive response, mediated by individual debate or psychological processes, which is a consequence of any external activity (environment), situation, or event that places excessive psychological or physical demands on a person.”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:97) memberikan definisi bahwa

“Stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya.”

Dari beberapa pengertian stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan sebuah skondisi dinamis antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi serta proses interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya yang dapat mengancam dan mempengaruhi kondisi fisik serta kondisi

psikologis pada karyawan akibat tekanan dan hambatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.4.2 Sumber-Sumber Stres Kerja

Stres kerja muncul dari berbagai sumber, oleh karenanya manajemen sumber daya manusia harus mengetahui sumber-sumber munculnya stres pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Adapun menurut Sondang P. Siagian (2017 : 301) menggolongkan sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan :

1. Beban tugas yang terlalu berat.
2. Desakan waktu.
3. Iklim kerja yang tidak aman.
4. Penyeliaan yang kurang baik.
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja.
6. Ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab.
7. Ketidak jelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi.
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya.
9. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi.
10. Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan ketidak pastian.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Stephen. P Robbins dalam Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (2017: 565) mengungkapkantiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

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

2. Faktor Organisasional

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

3. Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- a. Faktor persoalan keluarga, survey nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap 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.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak

memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

2.1.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bagian terpenting menurut fungsi operasional MSDM, apabila semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka prestasi kerjanya pula semakin semakin tinggi. Tidak adanya disiplin karyawan yang berkualitas, berarti perusahaan atau karyawan susah pada mewujudkan output terbaik.

Disiplin merupakan sikap atau perilaku yang berfokus membantu karyawan mengembangkan sikap kerja yang baik dan teratur dalam menjalani pekerjaannya tidak hanya itu disiplin juga diterapkan agar karyawan dapat menghargai waktu dan juga peraturan yang diberlakukan yang dimana hal tersebut merupakan kewajiban yang harus di taati di perusahaan dan berlaku kepada seluruh karyawan yang sedang menjalankan tugas.

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi instansi dalam rangka mewujudkan tujuan instansi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja sehingga dapat terwujud tujuan instansi. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Syarkani (2017: 372) mengenai disiplin kerja yaitu :

“Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Hartatik (2018:183) mengenai disiplin kerja yaitu :

"Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di setujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”.

Menurut Marek Budgol (Body, 2018:2) mengenai disiplin kerja yaitu :

"Discipline is identified with obedience, proper behavior and action taken against employees who do not comply with the organization's rules. It's even believed that disciplining is connected with the use of force and formal authority; however, simultaneously there appear opinion arguing that discipline means" the strengthening of morale and self-control"

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja. Disiplin kerja seorang karyawan adalah sikap menghargai, menghormati, dan mentaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja perusahaan, apabila melanggar maka karyawan dapat menerima sanksi yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dalam peraturan kerja.

2.1.5.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk melaksanakan aturan dan prosedur organisasi. Disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari

manajemen personalia, karena semakin baik disiplin kerja dari karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Kurangnya disiplin karyawan akan menyulitkan instansi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, Diantaranya yaitu: “(1) Disiplin diri, (2) disiplin kelompok, (3) disiplin preventif, disiplin korektif, dan (5) disiplin progresif”

Dari pendapat Hartatik jenis-jenis disiplin kerja tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengarahkan, mengatur serta mendidik karyawan agar tidak melakukan pelanggaran kerja sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal, yaitu:

1. Disiplin Diri

Disiplin diri memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Melalui disiplin diri, karyawan menjadi bertanggung jawab, mampu memimpin diri sendiri, dan menghargai diri sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat dikembangkan bila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif.

2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan tampil maksimal ketika setiap anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Ini bisa terjadi ketika setiap karyawan memperkenalkan disiplin kelompok. Karyawan terbiasa bertindak dengan disiplin. Kebiasaan tindakan disiplin ini merupakan awal dari pembentukan kesadaran diri

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif atau Pencegahan adalah upaya organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi di mana semua anggota Organisasi dapat menjalankan sendiri dan mematuhi kebijakan yang ditetapkan atas kemauan individu. Disiplin preventif menumbuhkan disiplin diri pada karyawan sehingga mereka dapat mempertahankan sikap tanpa paksaan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk mengoreksi dan mengambil tindakan terhadap karyawan yang melanggar aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan tindakan yang tidak baik atau bertentangan dengan aturan organisasi.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran berulang. Sanksi disiplin progresif terhadap karyawan, seperti teguran lisan dari supervisor, skorsing, atau bahkan pemutusan hubungan kerja atau pemecatan.

Menurut Edy Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan

karyawan.

5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan”.

Berdasarkan dari jenis disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa berbagai peraturan dan perundang-undangan yang ditetapkan oleh suatu instansi memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar setiap karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan peraturan ini sering diikuti dengan hukuman untuk pelanggaran. Sanksi dapat berupa teguran lisan dan tertulis, skorsing, penurunan pangkat atau bahkan pemecatan, tergantung sejauh mana pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan bekerja secara disiplin dan mandiri. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan mereka dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga tercipta kepuasan kerja.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Secara umum, pemimpin memiliki dampak langsung pada sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan dibentuk oleh pemimpin baik oleh iklim atau suasana kepemimpinan maupun oleh teladan pribadi. Untuk mencapai disiplin yang baik, pemimpin juga harus memberikan kepemimpinan yang baik. Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor.

Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi praktik pada disiplin kerja karyawan yang dapat digunakan dengan efektif bagi perusahaan menurut Gouzali, S., dalam Sofyan T, (2016:137) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, yang dimana bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal oleh perusahaan.

2. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan karyawan dalam perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat serta sesuai ketentuan yang disepakati.

3. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting dalam lingkungan perusahaan, yang dimana karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin terhadap dirinya serta bagaimana ia mengendalikan dirinya dalam segi ucapan, perilaku, dan perbuatan.

4. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pelaksanaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam suatu perusahaan jika tidak adanya suatu aturan, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis yang dapat dijadikan suatu pedoman oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas pada perusahaan.

5. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pelaksanaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam suatu perusahaan jika tidak adanya suatu aturan, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis yang dapat dijadikan suatu pedoman oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas pada perusahaan.

6. Keberatan pimpinan dalam mengatasi tindakan

Pengambilan keputusan ketika seorang karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja, maka pimpinan dapat memberikan tindakan berupa edukasi bahkan hukuman kepada karyawan yang melakukan suatu kesalahan tersebut.

7. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan

Pengambilan keputusan ketika seorang karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja, maka pimpinan dapat memberikan tindakan berupa edukasi bahkan hukuman kepada karyawan yang melakukan suatu kesalahan tersebut.

8. Tidak adanya perhatian kepada karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan menerima kompensasi atau reward tetapi karyawan juga membutuhkan perhatian dari pimpinan upaya mendapatkan pembelajaran baru yang belum mereka dapatkan sebelumnya.

9. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku, tidak hanya pada perusahaan tetapi dibuat untuk seluruh organisasi lainnya. Pembuatan suatu aturan disiplin ditujukan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Ganyang (2018:148) faktor-faktor disiplin kerja tersebut adalah :

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan, peraturan kedisiplinan kerja biasanya akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.
2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan, peraturan yang dimiliki

perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis. Peraturan ini akan menjadi standar acuan bagi semua pihak dalam bersikap dan berperilaku. Perilaku kedisiplinan atasan, karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya.

3. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan, atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian aset terpenting bagi perusahaan.
4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan, atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian aset terpenting bagi perusahaan.

Dari penjelasan faktor – faktor disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu melalui dalam diri maupun eksternal dirinya, sehingga disiplin kerja tercipta karena adanya kerjasama yang baik antara pemimpin perusahaan atau organisasi dengan setiap karyawan. Namun, pada pemaparan di atas faktor manajemen sumber daya manusia sangatlah berpengaruh besar pada setiap karyawan untuk menentukan arah kedisiplinan karyawan.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak dimensi dan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Pendapat Edy Sutrisno (2016:94) yang menjadi dimensi dan indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

Meliputi indikator:

- a. Jam masuk kerja.
- b. Jam pulang.
- c. Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

2. Taat terhadap peraturan perusahaanMeliputi indikator:

- a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
- b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaanMeliputi indikator:

- a. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.
- b. Tanggung jawab dalam pekerjaan.
- c. Cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnyaMeliputi indikator:

- a. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan olehpara karyawan dalam perusahaan.

Menurut Syarkani (2017:369) adapun yang menjadi indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Keakurasian Waktu
2. Memanfaatkan peralatan perusahaan dengan baik.
3. Memiliki komitmen yang lebih besar
4. Kepatuhan pada kebijakan perusahaan.

Berdasarkan indikator disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik, setiap peraturan yang dibuatselalu disertai dengan sanksi yang berimbang. Karena, dalam membentuk disiplin kerja yang baik tersebut harus dilakukan guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Dari beberapa alternatif dimensi dan indikator disiplin kerja yang telah disebutkan sebelumnya, maka peneliti mengadopsi pendapat Edy Sutrisno (2019:94).

2.1.6. Kepuasan Kerja

Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

2.1.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi Kepuasan itu bersifat individual. Kepuasan kerja Terdapat beberapa definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Green dan Baron yang dialih bahasakan oleh Hamali (2016:200) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya”.

Menurut Gibson yang dialih bahasakan oleh Hamali (2016:201) menyatakan bahwa:

“ Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan”.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) menyatakan bahwa :

“Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasa karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitubergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kese suaian atau pertentangan antara keinginan - keinginannya dan hasilnya.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hamali (2016: 205:206) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:309) bahwa setidaknya terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antar sesama karyawan, atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan suhu ruangan.
4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

5. Mutu pengawasan, kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
6. Faktor hubungan antar karyawan antara lain hubungan antara manager dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman se Kantor, dan emosi dan situasi kerja.

Sehingga dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dari diri karyawan, maka akan tercipta perasaan pas dan otomatis karyawan yang mengalami kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan

Menurut Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2017:180) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan

yang dimiliki.

- b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
 - d. Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
- a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
 - c. Kepuasan atas pemberian insentif.
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu
- a. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.
 - b. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.
4. Pengawasan, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
 - c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
5. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
 - b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Terdapat banyak jurnal penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut merupakan ringkasan dari penelitian terdahulu yang disajikan pada table berikut.

Tabel 2. 1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Mifthaul Hanan 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terhadap stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..	Menggunakan Variabel Stres Kerja, disiplin kerja.	- Kinerja Karyawan - Waktu Penelitian

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Barat)". JIMMU: Jurnal Ilmu Manajemen: Volume 5 Nomor 2.			
2.	Ni Wayan Mega Sari Apri Yani, I Gde Adnyana Sudibya, Agoes Ganesha Rahyuda (2016). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention karyawan Wanita. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.5.3 (2016).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Work family conflict memiliki pengaruh langsung yang negatif terhadap kepuasan kerja, Stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif terhadap turnover intention, Work-family conflict tidak memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap turnover intention, Stres kerja memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap turnover intention.	Menggunakan Variabel Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.	- Turnover intention - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
3.	Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, Arik Prasetya (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 44 No.1 2017.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan dan disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.	- Menggunakan Variabel work kepuasan kerja dan disiplin kerja. - Tempat Penelitian	- Komitmen Organisasional - Waktu Penelitian
4.	Ferani dan Kesi Widjajanti (2020). Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kepemimpinan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Work family conflict berpengaruh negative terhadap turnover intention karyawan, Stres bahwa berpengaruh negative	Menggunakan Variabel Work Family Conflict dan Stres Kerja.	- Kepemimpinan - Turnover Intention - Tempat Penelitian - Waktu

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Seluruh Karyawan Bagian Planning Production and Inventory Control PT. Parkland World Indonesia Jepara).</p> <p>Majalah Ilmiah Solusi Vol. 18, No. 4 Oktober 2020.</p>	<p>terhadap turnover intention karyawan dan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan.</p>		<p>Penelitian</p>
5.	<p>Anwar Prabu Mangkunegara, Tinton Rumbungan Octorend (2015).</p> <p>Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia).</p> <p>Universal Journal of Management 3(8): 318-328, 2015.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh positif terhadap komitmen kerja, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.</p>	<p>Menggunakan Variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen Organisasi - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
6.	<p>Sulisvi, Eny Kustiyah, Rochmi Widayanti (2019).</p> <p>Pengaruh Konflik Peran Ganda (<i>work family conflict</i>), Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Globalindo Intimates Klaten.</p> <p>Edunomika Vol. 03 No. 02 (2019).</p>	<p>Hasil dari penelitian ini Konflik peran ganda berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates.</p>	<p>Menggunakan Variabel <i>Work Family Conflict</i> dan Disiplin Kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7.	Ahmad Saputra, Relly Rotua Turnip (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) P3B Sumbagut. JURNAL MANAJEMEN BISNIS STIE IBBI, Volume 29 No.2 Januari 2018.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi, komunikasi dan disiplin kerja mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja, dan motivasi, komunikasi dan disiplin kerja dapat secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja.	- Menggunakan Variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja - Tempat Penelitian	- Motivasi - Komunikasi - Waktu Penelitian
8.	Manda Dwipayani Bhastary (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 3, Nomor 2 , September 2020.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.	- Menggunakan Variabel stres kerja dan kkepuasan kerja. - Tempat Penelitian	- Etika Kerja - Waktu Penelitian
9.	Hanifah Basalamah (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) UP3 Bandung, Jurnal Manajemen Vol.3, No.3 (2017).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	- Menggunakan Variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. - Tempat penelitian	- Waktu Penelitian
10.	Rahmi Hermawati, Nurmallasasi (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN UP2 Banten. Jurnal Ilmiah Prodi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	- Menggunakan Variabel Stres Kerja Disiplin Kerja. - Tempat Penelitian -	- Kinerja Karyawan - Waktu Penelitian

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 8, No.1, Juni 2020.			
11.	A.A Sagung Diah Putri, Wayan Suana (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Bali. Jurnal Manajemen Vol.4, No.4 (2015).	Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Menggunakan variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.	- Kepemimpinan - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
12.	Kristin Juwita, Devy Aintika (2018). Dampak Konflik Peran (<i>work family conflict</i>) Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang). Jurnal Manajemen Indonesia (Vol.18(2), pp. 105-115).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya dampak konflik peran pada peningkatan stres kerja karyawan yang berarti apabila semakin sering terjadi konflik peran membuat stres kerja karyawan meningkat, konflik peran berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan, stres kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja, stres kerja tidak mampu menjadi mediator konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan.	Menggunakan Variabel work family conflict, stres kerja dan kepuasan kerja.	- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
13.	Fatwa Tentama dan Pusparina Arum (2019). The Effect and Implications Of Work Stres And Workload Job Satisfaction Manufacture Industry Employees. Jurnal Manajemen	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Menggunakan Variabel Work Stres dan Workload Job Satisfaction.	- Beban kerja - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol.8 issue 8 (2019).			
14.	Rismawati, Suriyanti (2022). The Effect Of Work Environment, Motivation and Work Stres on Job Satisfaction of PT. Kyokuyo Industrial Indonesia. Jurnal Ekonomi, Volume 11, No 03, 2022.	Hasil dari penelitian ini menunjukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Menggunakan variable stres kerja dan kepuasan kerja.	- Lingkungan kerja - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
16.	Dewi Putri Anjar Wulan, Syamsu Alam, Fauziah Umar (2018). Pengaruh Stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Merauke. Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship. Vol. 1 No. 2 April 2018.	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	- Menggunakan Variabel stres kerja dan kepuasan kerja - Tempat penelitian	- Motivasi - Kinerja karyawan - Waktu Penelitian
17.	Danu Digdo Wicaksono (2022). Pengaruh Job Satisfaction dan Work Family Conflict terhadap Turnover Intention dan Komitmen Organisasi Journal of Economics and Business Innovation, Volume 2 Nomor 2, September, 2022	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Work Family Conflict tidak secara langsung dapat mempengaruhi komitmen perusahaan ataupun organisasi., kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan kepada komitmen organisasi.	Menggunakan Variabel Kepuasan Kerja dan Work Family Conflict.	- Turnover Intention - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18.	Riana I Gede, Luh Ni Wiagustini, Putu Dwijayanti, Kadek Iin Rihayana, I Gede (2018). Managing Work-Family Conflict and Work Stres through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. Jurnal Teknik Industri, Vol. 20, No. 2, December 2018: 127-134.	Hasil dari penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa - <i>Work family conflict</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. - Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. - Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Menggunakan Variabel Work Family Conflict , Stres Kerja Kepuasan Kerja.	- Kinerja karyawan - Waktu Penelitian - Tempat Penelitian
			-	-

Sumber: Berbagai Jurnal dan data diolah untuk penelitian (2022)

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap instansi pemerintahan, organisasi dan perusahaan tergantung pada kinerja. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, setiap perusahaan, organisasi dan instansi pemerintah mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pekerjanya. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kerangka pemikiran digunakan untuk membantu dalam menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah yang diteliti. Sugiyono (2018:60) menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Dalam kerangka pemikiran ini peneliti akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variable penelitian. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.2.1 Hubungan *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja

Work family conflict sangat berkaitan erat dengan stres kerja. Yang mana seseorang harus dapat untuk menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan, hal ini tentunya tidaklah mudah, terutama bagi wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, peran yang dimiliki lebih berat dari pada wanita single (Kurniawan & Hasnah (2018,54).

Pekerjaan mengganggu keluarga artinya waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya, keluarga mengganggu pekerjaan berarti mengurus keluarga ditengah urusan pekerjaan Pekerjaan mengganggu keluarga artinya waktu dan perhatian

dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya, keluarga mengganggu pekerjaan berarti mengurus keluarga ditengah urusan pekerjaan.

Seseorang akan mengalami *work family conflict* jika harus menyelesaikan tuntutan dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Karena seorang karyawan yang memiliki *work family conflict* tinggi akan sulit dalam melaksanakan pekerjaannya, misalnya seseorang akan tidak hadir dalam pekerjaan jika diharuskan untuk mengantar anak yang sedang sakit. Hal yang sedemikian rupa tentunya akan membuat seseorang menjadi stres, ditambah lagi dengan beban kerja yang diberikan oleh atasan. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang diciptakan karena adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Seorang karyawan yang mengalami stres kemungkinan karena banyaknya beban yang ditanggung dalam kehidupan keluarga sehingga pikirannya merasa terganggu dan merasa tidak mampu menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Kukuh Yunar Wahyudi dan Cholichul Hadi (2017,22) terdapat hubungan antara work-family dengan stres kerja pada wanita yang bekerja. Hubungan positif antara *work family conflict* dengan stres kerja dapat berarti bahwa semakin kecil tingkat work-family conflict maka semakin kecil pula tingkat stres kerjanya dan begitu juga sebaliknya.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Reni Agustina,

Gde Adnyana Sudibya (2018,18) terdapat hubungan antara *Work family conflict* dengan stres kerja secara positif dan signifikan.

2.2.2 Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Disiplin Kerja

Perkembangan ekonomi saat ini bukan hanya berdampak pada perusahaan saja melainkan pada kehidupan masyarakat. Dengan begitu seseorang yang mempunyai peran ganda, dalam menjalankan peran ganda nya kerap mengalami konflik. Konflik ini timbul karena adanya tuntutan-tuntutan yang kerap muncul dalam waktu yang bersamaan sehingga dapat mempengaruhi mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap karyawan agar mentaati aturan yang telah dibuat oleh organisasi. Pendisiplinan harus mempunyai sasaran positif, bersifat mendidik bukan untuk menjatuhkan karyawan indisipliner dengan tujuan memperbaiki efektifitas dalam tugas. Pelanggaran disiplin kerja dapat di latar belakang oleh permasalahan rumah tangga. Pertengkaran dengan istri akibat masalah ekonomi dan perbedaan pendapat, kesibukan tugas sehingga waktu untuk keluarga tidak banyak. Peran seseorang di keluarga menjadi kurang. Konflik dalam rumah tangga memberikan tekanan pada karyawan sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik yang diantaranya dengan melakukan pelanggaran disiplin.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* dapat menyebabkan berkurangnya kedisiplinan seseorang yang berlangsung dalam jangka panjang atau waktu tertentu. konflik peran ganda dengan disiplin merupakan salah satu masalah yang akan timbul dalam perusahaan karena adanya

ketidaksesuaian karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, hal tersebut dapat berdampak buruk bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Faozi Jafar, Retno Dwiyantri dan Pambudi Rahardjo (2017,36) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *work-family conflict* dengan disiplin kerja.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Debriani, Kawer dan Yanti (2017 : 4465-4474) banyak sekali tuntutan yang diminta oleh atasan dan perusahaan yang melebihi kesepatakan, target yang tinggi, beban kerja yang terlalu berat sehingga berdampak kepada ketegangan dalam diri seseorang, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seorang untuk menghadapi lingkungan.

Apabila stres yang dihadapi karyawan masih dalam status wajar, maka stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami berada pada tingkat yang tinggi, stres dapat menjadi suatu masalah yang harus ditangani oleh karyawan serta organisasi agar disiplin kerja tidak menurun sehingga tidak menimbulkan dampak negatif terhadap organisasi. Hal tersebut menyebabkan karyawan yang stres akan sulit berkonsentrasi dan dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan, hal tersebut akan menghambat pekerjaan sehingga dapat menurunkan disiplin kerja terhadap organisasi (Paramita, 2016). Stres yang terlalu besar dapat mengganggu kesehatan fisik maupun kesehatan mental, stres juga dapat mengubah individu dalam perilaku seperti sulit berkonsentrasi dan pikiran kacau. Masalah yang ada

iniilah yang akan menyebabkan karyawan melakukan tindakan indisipliner.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat menyebabkan berkurangnya kedisiplinan seseorang yang berlangsung dalam jangka panjang atau waktu tertentu.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Mifthaul Hanan (2020,54) Nilai p-values yang diperoleh dari stres kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,001 yang berarti $< 0,05$, maka stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

2.3.4 Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Disiplin

Kerja

Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*) merupakan hal yang saling bergantung. Ketergantungan yang terjadi dalam *work family conflict* akan mengakibatkan adanya 2 arah hubungan yang saling berbeda, yaitu: *work to family conflict* konflik yang terjadi pada saat masalah pekerjaan dikantor mempengaruhi mengganggu kehidupan keluarganya, sehingga menimbulkan masalah. Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Widya, 2019:97) *work family conflict* didefinisikan sebagai “A type of inter-role conflict wherein some responsibilities from the work and family domains are not compatible and have a negative influence on an employee’s work situation.”

Seseorang akan mengalami *work family conflict* jika harus menyelesaikan tuntutan dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk

bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga. Karena seorang karyawan yang memiliki *work family conflict* tinggi akan sulit dalam melaksanakan pekerjaannya, misalnya seseorang akan tidak hadir dalam pekerjaan jika diharuskan untuk mengantar anak yang sedang sakit. Hal yang sedemikian rupa tentunya akan membuat seseorang menjadi stres, ditambah lagi dengan beban kerja yang diberikan oleh atasan. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan.

Menurut Fahmi (2016,67) stres kerja adalah: “suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Orang-orang yang mengalami stres kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Apabila stres yang dihadapi karyawan masih dalam status wajar, maka stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami berada pada tingkat yang tinggi, stres dapat menjadi suatu masalah yang harus ditangani oleh karyawan serta organisasi agar disiplin kerja tidak menurun sehingga tidak menimbulkan dampak negatif terhadap organisasi.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Purwanti, Irfan Noviandy Aulia (2019) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Mulia Sosiady, Ermansyah (2015,34) Nilai p-values yang diperoleh dari stres kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,001 yang berarti $< 0,05$, maka stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Hal ini juga diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Sahid Sumitro (2022), Miren Chenevert, Michela Vignoli, Paul M. Conway and Cristian Balducci (2022), bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

2.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

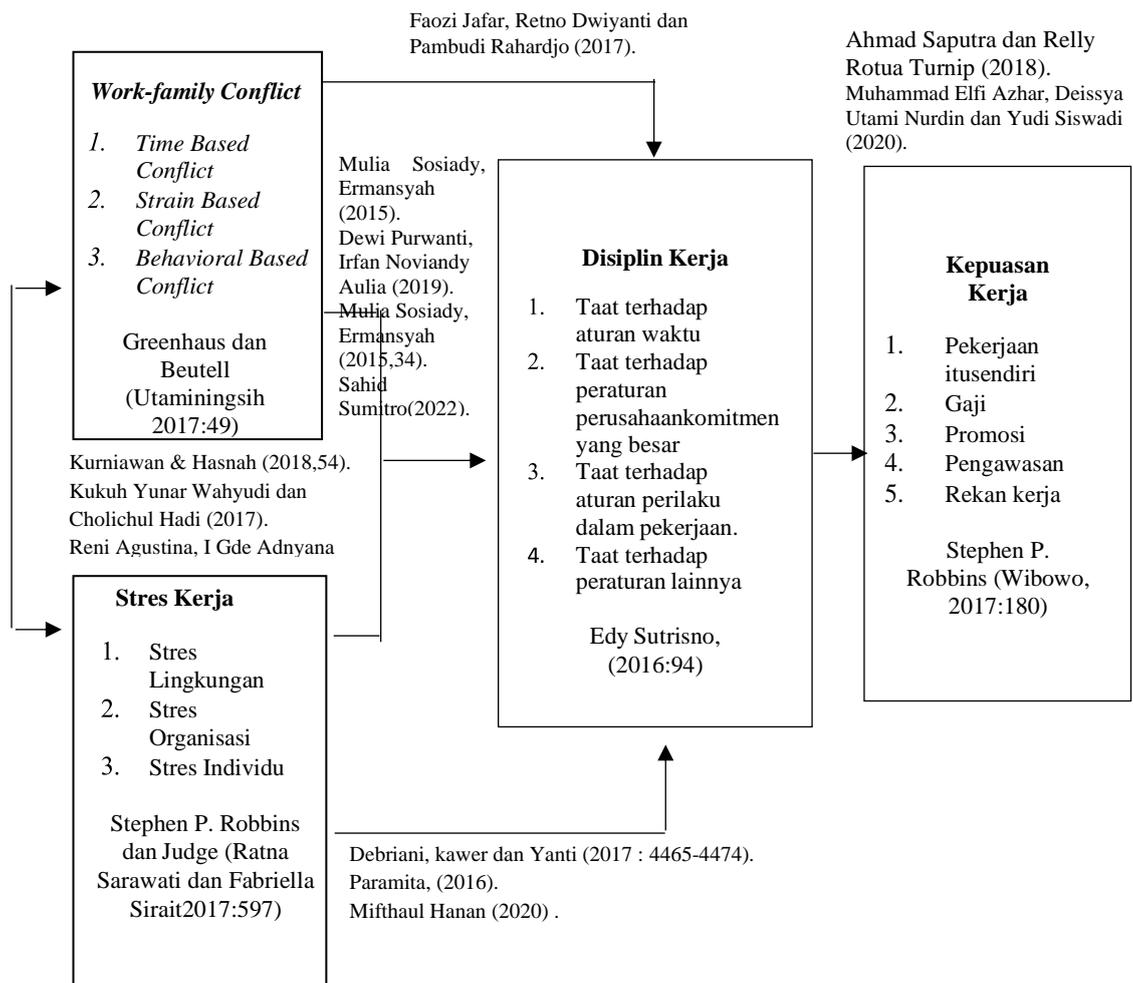
Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, sekelompok masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan. Sikap mental yang dimaksud adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Saraswati, Widyani, dan Rani (2021:223). Menjelaskan bahwa meningkatnya disiplin kerja maka akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam

melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Saputra dan Relly Rotua Turnip (2018:56) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Elfi Azhar, Deissy Utami Nurdin dan Yudi Siswadi (2020:87) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan sementara yang paling memungkinkan atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari

tinjauan pustaka yang masih harus dicari kebenarannya.. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran maka peneliti memaparkan hipotesis sebagai berikut :

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis secara Simultan

Terdapat pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap disiplin kerja.

2. Hipotesis secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh *Work -Family Conflict* terhadap Disiplin Kerja
- b. Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja
- c. Terdapat pengaruh disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja