

## Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kecamatan Pinang

Novan Firdiarsyah

<sup>1)</sup> [novanfirdiarsyah14@gmail.com](mailto:novanfirdiarsyah14@gmail.com), Fakultas ekonomi & bisnis Universitas mercu buana

---

### Article Info:

#### Keywords:

Work stress  
Work discipline  
Work motivation  
Employee job satisfaction

#### Article History:

Received : 2022-11-08  
Revised : February 15, 2023  
Accepted : February 25, 2023

#### Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.2023.v3i1.17707>

### Abstract

*This study was to determine the effect of work stress, work discipline, work motivation on employee satisfaction in Pinang District. This research design uses a quantitative approach. Data was collected by distributing questionnaires to obtain the required data. The data analysis used is statistical analysis in the form of SEM-PLS. The population in this study were 40 employees of Pinang District. The results showed that job stress had a positive and insignificant effect on employee satisfaction in Pinang District. work discipline has a positive and significant effect on employee satisfaction in Pinang District. work motivation has a positive and significant effect on employee satisfaction in Pinang District.*

### Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stress kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada Kecamatan Pinang. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk SEM-PLS. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan Kecamatan Pinang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Kecamatan Pinang. disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Kecamatan Pinang. motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Kecamatan Pinang.

**Kata Kunci:** stres kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah suatu sikap, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dwipayani, (2020) mengatakan kepuasan sangat penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan menimbulkan ketidak senangan dan bekerja tidak semangat.

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya (Potale & Uhing, 2015).

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu disiplin kerja., disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku (Nusraningrum, & Afandi, 2018).

Selain stress kerja dan disiplin kerja, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya Motivasi adalah faktor pendorong seseorang yang menimbulkan semangat kerja karyawan (Bahri & Nisa, 2017). Karyawan yang termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Begitupun sebaliknya, karyawan yang tidak termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang menurun.

Dengan ini permasalahan yang akan dibahas adalah bagaimana stress kerja, disiplin kerja, motivasi kerja itu berpengaruh pada kepuasan karyawan begitupun tujuan penelitiannya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan padabulan Januari hingga Maret 2021 diketahui bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan masih kurang baik. Hal ini ditunjukkan oleh masih meningkatnya jumlah absensi karyawan yang tidak hadir setiap bulannya. Selain absensi, terdapat hal yang dapat menjadi permasalahan yang menyebabkan terjadinya ketidakpuasan karyawan dalam Kecamatan Pinang yaitu terdapat 8 pegawai yang belum berstatus PNS dari hasil peneliti melakukan wawancara kepada salah satu pegawai. Selanjutnya, peneliti melakukan pra survey kepada 40 responden karyawan Kecamatan Pinang. untuk memastikan faktor yang paling mempengaruhi kepuasankaryawan di Kecamatan Pinang sehingga akan membentuk sebuah struktur yang dijadikan hipotesis. Berdasarkan fenomena dan bukti empiris yang telah dipaparkan oleh peneliti, menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kepuasan karyawan pada pegawai di Kecamatan Pinang. Dengan dukungan adanya masalah Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan Penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan yang diambil, guna melihat apakah stress kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan itu sendiri dan Penelitian ini semoga dapat memberikan wawasan dan pengalaman bagi penulis mengenai sumber daya manusia khususnya tentang stres kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja, serta kepuasan kerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kepuasan kerja**

Menurut Bunjamin et al (2021) adalah sikap bahwa individu memiliki tentang pekerjaan mereka. Itu hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka, berdasarkan faktor-faktor emosional, lingkungan kerja, seperti gaya pengawas, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan. maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerjaan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

Sinambela (2017) Menyatakan ada empat dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu :

1. Pekerjaan yang Menentang Secara Mental
  - a. Tingkat kepuasan pegawai terhadap kesesuaian pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang iadiliki.
2. Reward yang Memadai, adapun indicator sebagai berikut:
  - a. Tingkat kepuasan pegawai terhadap gaji yang sesuai dengan standar yang berlaku.

- b. Tingkat kepuasan pegawai terhadap gaji yang sesuai dengan kompetensiyangdimiliki.
  - c. Tingkat kepuasan pegawai atas kesempatan seluas-luasnya yang diberikanperusahaan bagi setiap pegawai untuk dapat naik jabatan (promosi).
3. Kondisi Kerja yang Mendukung
- a. Tingkat kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja yang bersih.
  - b. Tingkat kepuasan pegawai dengan fasilitas yang diberikan perusahaan gunauntukmemenuhi pekerjaan.
4. Kolega yang mendukung, adapun indikatornya sebagai berikut:
- a. Tingkat kepuasan antar Pegawai terdapat dalam hubungan yang harmonis serta saling membantuapabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.
  - b. Tingkat kepuasan pegawai atas perhatian atasan dalam membantu jika pegawai ada kesulitan.

### Stress kerja

Menurut Simarnata (2021) adalah tanggapan adaptif perilaku, fisik, atau psikologis dari suatu situasi yang dipersepsikan sebagai tantangan atau mengancam individu tersebut dalam menghadapi pekerjaan, dapat berupa emositidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan sebagainya. Siagian (2017) mengatakan bahwa pengertian Stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Sedangkan Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa pengertian stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Berdasarkan beberapa para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi atau situasi yang mengancam individu dalam menghadapi sebuah pekerjaan dan terjadi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisiindividu.

Kemudian Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indicator dalam stress kerja 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 politikmenyebabkan 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
3. Stres Individu Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masingkaryawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

### Disiplin kerja

Menurut Siagian (2017) bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan. Lalu menurut Bunjamin et al. (2021) mengatakan bahwa adalah suatu alat yang digunakan manajer untukberkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yangberlaku. Adapun dimensi dan indikator menurut (Sutrisno, 2016), meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu Indikator pada dimensi ini adalah:
  - a. Jam masuk kerja, Tingkat ketepatan jam masuk kerja.
  - b. jam istirahat, Tingkat ketepatan jam istirahat.
  - c. Jam pulang kerja, Tingkat ketepatan jam pulang kerja.
2. Taat terhadap peraturan organisasi, Indikator pada dimensi ini adalah:
  - a. Cara berpakaian, tingkat berpakaian sesuai yang diharapkan organisasi.
  - b. Sopan santun, tingkat ketaatan untuk bersikap sopan dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
  - c. Kepatuhan, tingkat kepatuhan dalam melaksanakan tugas.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Indikator pada dimensi ini adalah:
  - a. Bertingkah laku, tingkat ketaatan terhadap bertingkah laku dalam pekerjaan.
  - b. Tanggung jawab, tingkat ketaatan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
  - c. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, tingkat kesesuaian untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diterima.

## Motivasi Kerja

Lestari & Rachmasari (2021) mengungkapkan motivasi adalah salah satu hal yang mampu mempengaruhi perilaku manusia, motivasi dapat disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk bisa mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri. Menurut Nusraningrum (2018) pengertian motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri kita atau orang lain untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya berupa dorongan dasar yang mendorong seseorang untuk berperilaku. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu hal yang dapat mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dalam hal memenuhi keinginan, kebutuhan-kebutuhan yang membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk melakukan aktivitas tersebut.

Adapun dimensi dan indikatornya Adha et al (2019) sebagai berikut:

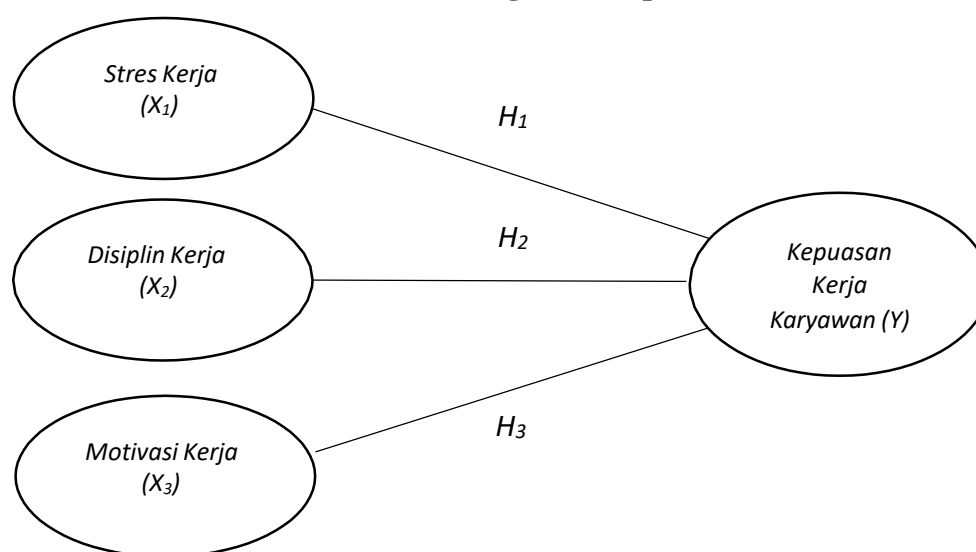
1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat ditempat kerja, indikator nya :
  - a. fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam, Indikatornya:
  - a. Takut
  - b. Cemas
  - c. bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, Indikatornya :
  - a. interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, Indikatornya :

- a. kebutuhan akan status
  - b. kemuliaan
  - c. perhatian
  - d. reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikatornya :
- a. motivasi dari pimpinan.

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu maka penelitian merumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka konseptual**



### Hipotesis Penelitian

1. Stres kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen Sugiyono (2017). Sedangkan menurut Hardani et al (2020), penelitian kausal berdasarkan pada perhitungan statistik yang signifikan kemudian peneliti bisa mengambil kesimpulan kausalistik dari dua variabel atau lebih. Penelitian ini merupakan penelitian untuk mempengaruhi tiga variabel independen yaitu stres kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan karyawan.

## Instrumen Pengambilan Data

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner yang diajukan kepadakaryawan Kecamatan Pinang. Kuisisioner disebar kepada 40 responden pada Kecamatan Pinang yang beralamat Jalan Sultan Agung Tirtayasa No. 13, Pinang, Kecamatan. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15142.

## Populasi dan sampel

Populasi 40 orang dan seluruh dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Kecamatan Pinang yang beralamat Jalan Sultan Agung Tirtayasa No. 13, Pinang, Kecamatan. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15142.

## Analisis Data

Analisis data dan interpretasi untuk penelitian yang ditunjukkan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkapkan fenomena tertentu. Untuk menganalisis data digunakan The Structural Equation Modelling (SEM) Dari software statistic PLS 3.0 dalam model dan pengkajian hipotesis, model persamaan structural.

## Definisi dan Operasional Variabel Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2017), definisi variabel penelitian padadasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya atau dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau suatu objek dengan objek yang lain. Definisi variable yang diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Terikat (Dependent Variable)  
Menurut Hardani et al. (2020), mengemukakan variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel disebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (dependent variable) yaitu kepuasan kerja. Sinambela, (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.
- b. Variabel Bebas (Independent Variable)  
Hardani et al. (2020), mengatakan variabel bebas (independent variable), adalah variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0.05 (5%) = 1.96, kemudian T- table dibandingkan dengan T- hitung (T- statistik).

**Tabel 1 Hasil Penguji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)**

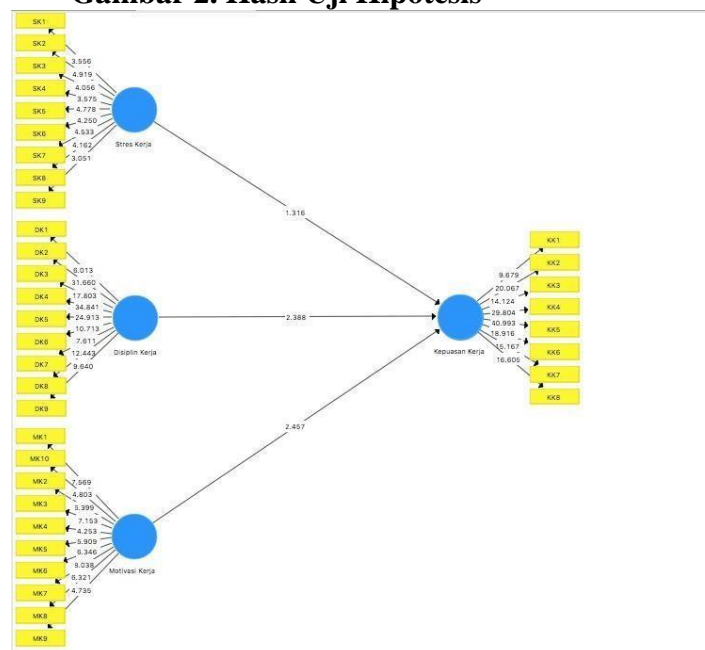
	<b>Orginal Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics (O/STDEV)</b>	<b>P Values</b>
<b>SK→KK</b>	<b>0,225</b>	<b>0,241</b>	<b>0,191</b>	<b>1,179</b>	<b>0,239</b>

<b>DK→KK</b>	<b>0,330</b>	<b>0,324</b>	<b>0,139</b>	<b>2,381</b>	<b>0,018</b>
<b>MK→KK</b>	<b>0,291</b>	<b>0,310</b>	<b>0,122</b>	<b>2,376</b>	<b>0,018</b>

Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2022

- a) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja  
 Dari hasil table 4.18 diketahui bahwa nilai T-Statistics sebesar 1,179 < T-Table pada alpha 5% (1,96) dan nilai P-Value 0,239 > 0,05 serta nilai Original Sampel 0,225 maka hipotesis pertama ditolak yang artinya Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja  
 Dari hasil table 4.18 diketahui nilai T-statistics sebesar 2,381 > T-table pada alpha 5% (1,96) dan nilai P-value 0,018 < 0,05 serta nilai original sampel 0,330 maka hipotesis kedua diterima yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- c) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja  
 Dari hasil table 4.18 diketahui nilai T-statistics sebesar 2,376 > T-table pada alpha 5% (1,96) dan nilai P-value 0,018 < 0,05 serta nilai original sampel 0,291 maka hipotesis ketiga diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis



Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Stress Kerja Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi & Pane (2020), Talumingan et al (2021), Yani

et al (2016), Dewi et al (2015) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan penjelasan tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan. Hasil ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Bunjamin et al (2021), Azhar et al (2017), Hayuningsih et al (2021), Sari & Kawiana (2021) yang memiliki hasil serupa.

## 3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pemimpin perusahaan harus dapat memberikan motivasi kerja yang baik untuk para karyawannya dan tentunya memberikan kesempatan setiap karyawannya untuk mengembangkan karirnya agar perusahaan bias maju, diharapkan dapat meningkatkan dari segi kualitas hubungan kerja, pengakuan, pemberian reward, insentif, bonus, dan penghargaan yang tepat dan benar agar termotivasi untuk bekerja agar mengurangi turnover dan demotivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusmawati & Astawa (2021), Parimita et al (2018), Basalamah & As'ad (2021), Puji Astuti et al (2020) yang membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## PENUTUP

### Simpulan

Penelitian ini mencoba menganalisis variabel-variabel yang berkaitan dengan Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini diperoleh dari penelitian pada karyawan Kecamatan Pinang. Dari hasil perhitungan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan stress kerja berbeda, stress kerja lebih kepada pengaruh negative dan tidak signifikan karena banyak pengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan.

### Saran

Dari hasil analisis pembahasan serta kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan yaitu :

1. Pada Variabel stres kerja, nilai tertinggi terdapat pada pernyataan SK6 sebesar 0,866 “saya merasa keberhasilan pegawai lain menjadi tekanan bagi saya.” Dengan adanya hal ini sebaiknya beberapa karyawan harus bisa lebih saling menghargai satu sama lain untuk mengurangi adanya perselisihan. Hal ini seharusnya bisa menjadi motivasi diri untuk bagaimana kita bisa berhasil juga dan lebih bisa meningkatkan cara kerja kita. Dan sesama karyawan juga harus ada rasa rangkul merangkul dan saling bantu satu dengan yang lainnya.
2. Pada variabel disiplin kerja nilai tertinggi terdapat pada pernyataan DK4 sebesar 0,914 dengan pertanyaan “saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.” Hal ini sudah dibuktikan adanya tata tertib yang ketat dalam kecamatan pinang. Namun masih ada beberapa kedisiplinan yang perlu ditingkatkan selain seragam, yaitu ketepatan waktu datang ke kantor yang masih dari beberapa karyawan masih suka menyepelkan. Alangkah lebih baik hal yang seperti ini yang perlu ditingkatkan kembali.
3. Pada Variabel Motivasi Kerja nilai tertinggi terdapat pada pernyataan



MK7 sebesar 0,918 dengan pertanyaan “Adanya kerjasama tim dan rasasaling menolong antar satu sama lain.” Pada kenyataannya di kecamatan pinang ini beberapa karyawannya sangat kurang dengan hal yang berhubungan dengan kerjasama tim. Banyak yang masih masa bodo antar sesama dan kurangnya rasa peduli antarsesama. Banyaknya persaingan di kantor kecamatan tersebut. Dengan adanya apresiasi kenaikan jabatan menjadikan para karyawan selalu bersaing. Seharusnya kecamatan tersebut bisa lebih ditingkatkan komunikasi antar karyawan dan kerjasama timnya supaya menghasilkan hasil yang lebih baik dan menimbulkan rasa saling menghargai satu sama lain walaupun beda jabatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen (Fungsi, Proses, dan Pengendalian)* (Cetakan 1). Mitra Wacana Media.
- Anti Purnamasari, Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, M. M., & Dr. Widya Parimita, S.E., M. P. . (2021). The Effect of Career Development and Work Discipline To Job Satisfaction of Programming Department Employees At Pt. X. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 139-162.
- Arab, A. M., Nurmayanti, S., & Furqan, L. M. (2019). Effect of Locus of Control, Non-Physical Work Environment and Work Discipline on Job Satisfaction. *International Journal of Humanities, Religion and Social Science*, 3(2), 17- 37.
- Astuti, Y., & Zulkarnain, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa. 4(1), 51-60.
- Azhad, N., Anwar, M., & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Cahaya Ilmu.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46-60.
- Bajpai, J. V., Dave, T. V., & Bajpai, M. S. (2015). A Study of Impact of Work Stress on Job Satisfaction of Employees Working in Indian Banking Sector. *Work stress*, 1(11).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.

- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Bunjamin, C., Dan, & Yosepha, S. Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( Studi Kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta Dan Banten ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(1), 5–21.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Prenadamedia Group.
- Daito, A., Riyanto, S., & Nusraningrum, D. (2020). Human Resource Management Strategy and Safety Culture as Competitive Advantages in Order to Improve Construction Company Performance. *Business and entrepreneurial review*, 20(2), 123-140
- Dewi, P. E. L., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerjaterhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of SocialSciences Engineering & Humaniora*, 1(1), 29–42.
- Ferdinand. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. UNDIP.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif& Kuantitatif* (H. Abadi (ed.)). CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hayuningsih, N. P. J., Setena, I. M., & Mandasari, I. A. C. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 110–119.
- Lestari, S., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 2021.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosda Karya
- Martin (2020) 'Job Satisfaction Optimization by Work Atmosphere , Stress

of Work, and Work Motivation', *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(5), 110–113.

- Nusraningrum, D. (2018). Top management vision through role models, determination and disciplines. *European Research Studies*, 21(4), 648-661.
- Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174–179.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144.
- Puji Astuti, J., Sa, N., Diah Rahmawati, S., Yuli Astuti, R., & Sudargini, Y. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(2), 2722–8878
- Ratnawati, E. S. W. T. T. V. (2017) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)', *Jurnal Manajemen*, 5(1), 189–206.
- Retnosari, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Konsultan Pajak Drs. Lim Yung San Dan Rekan. *Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 9(1), 28–52.
- Riana, I. W. J. A. I. G. (2016) 'Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 4630–4659.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Cetakan 16)*. Salemba Empat.
- Rusmawati, N. K. R., & Astawa, I. P. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari-Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen*, 1(4), 1380–1387.
- Sari, K. M., & Kawiana, I. G. P. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orchid Boga Utama. *Widya Amrita*, 1(1), 195–215.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th ed.)*.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simarmata, R. M. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung).

JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(1), 63.

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 8). Kencana.

Talumingan, G., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat daerah kabupaten kepulauan sangihe selama pandemi covid-19. *Jurnal EMBA*, 9(2), 222–231.

Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.

Widyanty, W., Daito, A., Riyanto, S., & Nusraningrum, D. (2020). Gaining a competitive advantage through strategic human resource management in Indonesian construction industry. *Management Science Letters*, 10(9), 2021-2028.

Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (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), 629-658.