

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu sesuatu begitu berharga pada instansi karena kedudukannya untuk membantu instansi sebagai kesinambungan suatu instansi (Hasibuan:2001). Sumber Daya Manusia (SDM) melingkupi seluruh orang yang berkedudukan menjadi bagian dalam instansi yang tiap-tiap mempunyai peran serta fungsinya. Sumber Daya Manusia (SDM) harus diatur dengan benar untuk mengembangkan efektifitas dan efisiensi instansi, maka instansi bisa meraih tujuannya.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) ialah cara bagaimana mengelola ikatan serta peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang disandang oleh seorang individu secara efektif dan efisien juga sanggup digunakan lebih maksimum sehingga memperoleh tercapainya tujuan bersama suatu instansi. Beragam faktor yang dapat mempengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dipunyai suatu instansi begitu berpengaruh dalam memajukan suatu instansi supaya bisa bergerak kearah lebih positif. Sebuah instansi akan disebutkan meningkat jikalau motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan serta aspek-aspek ekonomis tercatat ditingkatkan baik . kebalikannya apabila suatu instansi disebutkan menurun bila faktor

tertentu dicap jelek instansi juga tidak bisa meningkat . Hal ini yang dapat menjadi suatu permasalahan yang sering ditemukan dalam suatu instansi yang tidak memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM).

Untuk menilai Sumber Daya Manusia Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diukur dari kinerja pegawai. Pendapat Mathis dan Jakson yang dikutip oleh Priansa (2017) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya yakni suatu hal yang dikelola oleh seorang pegawai dalam mengemban tugasnya. Maka dari itu, diharuskan adanya pantauan khusus supaya kinerja pegawai dapat melonjak secara maksimal. Kinerja pegawai yang menurun tentu akan bisa mempengaruhi stabilitas instansi. Menurut Wilson Bangun (2012) yaitu kriteria pekerjaan bisa ditetapkan dari isi dalam pekerjaan, untuk mengukur kinerja pegawai diperoleh lima hal yakni : jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan banyaknya tanggung jawab.

Seorang pegawai dalam mengemban tugas dari suatu instansi, haruslah tahu faktor-faktor pendukung yang bisa memberi dorongan serta motivasi untuk terus meningkatkan kinerja. Tinggi rendahnya suatu kinerja pegawai diakibatkan oleh sebagian faktor yang menjadi suatu acuan yaitu kepuasan kerja, stres kerja dan disiplin kerja. Pengetahuan terhadap ketiga faktor ini dapat memengaruhi kinerja pegawai begitu penting, soalnya seorang pegawai andaikan tingkat kepuasan kerja suatu instansi turun diakibatkan oleh beban kerja amat tinggi hingga dapat memunculkan stres dan mampu menurunkan tingkat kedisiplinan terhadap suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja yakni derajat kepuasan yang dipunyai oleh setiap individu. Bagi individu yang berbeda tentunya mempunyai derajat kepuasan yang berbeda jula. menurut Timoty dan Robbins (2016) menuturkan kecukupan kerja yakni sikap baik pada tanggung jawab kerja, yang diciptakan dari suatu evaluasi dari krarakteristiknya. Dengan tingginya tingkat kepuasan kerja seseorang akan memunculkan sesuatu yang baik mengenai pekerjaan tersebut, sedangkan apabila perasaan negatif akan muncul ketika seseorang itu tidak merasa puas akan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai memiliki ikatan dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas akan suatu pekerjaannya mempunyai motivasi, komitmen terhadap organisasi serta partisipasi kerja yang tinggi, pada akhirnya akan selalu memperbaiki kinerja mereka. apabila beban kerja terlalu berat dapat meningkatkan stres dalam bekerja sehingga menurunkan tingkat kedisiplinan pegawai. Kepuasan kerja pegawai dapat diakibatkan dari berbagai faktor, diantaranya : pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan serta hubungan dengan rekan kerja.

Selain itu adapula faktor lain yang dapat mempengaruhi sutu kinerja karyawan diantaranya yaitu stres kerja. Stres menjadi penyebab kinerja karyawan. Stres itu yang bisa memepengaruhi emosi, cara mikir, dan keadan orang (Handoko, 2014). Stres yang sangat tinggi dapat mengancam psikis seseorang untuk menempuh suatu pekerjaannya. Sedangkan menurut Soesmalijah Sewondo (2003) “menyatakan bahwa stres merupakan keadaan

yang terdapat beberapa sebab yang mengganggu kondisi psikologi serta perilaku dalam kinerja yang bekerja sama dengan rekan kerja.

Kejadian lampau mampu terlihat bahwa setiap pegawai diupayakan tambah sebagai capaian target untuk bekerja serta konsisten bersikeras dalam keadaan begitu dan terus di semangat untuk bekerja supaya sukses untuk memperoleh tujuan mereka. Penelitian ini dirasa sangat berguna untuk dilakukan karena setiap instansi terkadang tidak memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengeluarkan ide kreatif mereka. Sehingga kemampuan fisik serta mental mereka terbatas terhadap karyawan yang dapat menjadikan suatu kinerja menurun, selain itu suatu instansi yang tidak bisa menjalankan pertalian dalam berinteraksi dan lainnya mampu menjadikan karyawan stres, maka keadaan ini dapat memunculkan turunnya produktivitas kinerja suatu instansi.

Faktor selanjutnya yakni Disiplin kerja, disiplin kerja mempunyai keterkaitan erat dalam proses menstabilkan kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dilimpahkan. Menurut Hani Handoko (2014) disiplin yakni aktivitas manajemen dalam menjalankan standar organisasional. Disiplin yang dimaksud yaitu mengatur sikap pegawai agar sesuai dengan aturan yang telah diterapkan. Menurut Sutrisno (2011) disiplin kerja dapat diketahui sebagai sesuatu yang besar manfaatnya bagi kepentingan organisasi itu sendiri maupun bagi karyawannya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin

terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal dari para karyawan .

Dalam observasi ini peneliti mengangkat obyek penelitian pada Kantor Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus yang menggambarkan lingkup kehakiman public lebih kecil dari Mahkamah Agung RI laksana pemangku kedaulatan peradilan yang otonom uuntuk menyelenggarakan kehakiman demi meneguhkan kaidah serta kesamarataan, Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus selaku kehakiman tingkat pertama, berdarma serta berwenang memufakati,mengontrol meyela serta menuntaskan kasus Piana, Perdata, PHI dan TIPIKOR yang masuk tingkat pertama. Sebagai instansi wajib untuk membebani implementasi kewajiban serta manfaat perannya untuk pengelolaan sumber daya, anggaran maupun kewenangan dalam melayani pencari keadilan. Kantor Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus ini terletak di jalan L.L.R.E. Martadinata No.74-80, Cihapit, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40114.

Organisasi instansi seperti Pengadilan Negeri Bandung ini memiliki perbedaan karakter dengan organisasi dibawah perusahaan . Dimana organisasi dibawah *government* ditata beserta sasaran menyerahkan jaasa pada masyarakat atau public. Jangkauan pokok melalui organisasi ini yaitu untuk mempersembahkan pelayanan serta tidak untuk menggali keuntungan, sebab sebuah komponen yang dibangun mengenai keterikatan sebuah negara demi menganugrahkan bantuan kepada penduduknya. Selain itu, organisasi

pemerintahan serta organisasi swasta memiliki fokus sasaran yang berbeda. Kemudian dalam segi otorisasi memiliki perbedaan yang sangat tipis.

Kinerja pada Kantor Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus, berpengaruh ketika dihadapkan pada kepuasan kerja, stres kerja dan disiplin kerja. Dari hasil wawancara bersama bapak Dede Rustiana selaku staf kepegawaian Kantor Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus pada tanggal 21 Januari 2020 bahwa kinerja pegawai di instansi pemerintahan ini selalu naik turun yang disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu karier nan menyudut akan ekspresif dalam melakukan kerja selaras masih minim ditemui pegawai Pengadilan Negeri Bandung, namun sebagian aspek seperti komunikasi yang efektif dan mau belajar dari orang lain telah dilaksanakan dengan apik, kemudian kepribadian yang riskan guna kesinambungan organisasi, seperti menjalankan yang dapat mudarat bagi orgainisasi, hal-hal yang memudaratkan teman kerja serta atasan dirasakan langka sangat terjadi.

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus

No	Sub Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Hakim	35
2.	Struktural	10
3.	Fungsional	45
4.	Staff	12
5.	Cakim	7
6.	Ppnpn	23
	JUMLAH	132

Sumber : Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus (Diolah oleh peneliti 2020)

Selain kinerja pegawai yang masih belum maksimum, di Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus ditemui gejala-gejala yang menarik untuk diteliti. Hasil informasi yang didapatkan dari Bapak Dede Rustiana staf bagian kepegawaian yang ditemui dan diajak bicara menunjukkan indikasi adanya kelemahan dalam segi kepuasan kerja, stres kerja dan disiplin kerja di Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus. Dimana kecenderungan para pegawai yang berada di instansi dibawah naungan Mahkamah Agung RI tersebut agaknya perlu di evaluasi secara kinerja oleh pihak yang bersangkutan.

Berdasarkan fenomena temuan yang diperoleh dari hasil mini riset yang respondennya berjumlah 10 orang dan wawancara terhadap beberapa karyawan, didapati sebagian besar pegawai memberikan pengakuan bahwa mereka belum puas atas *non-financial income* yang diterima oleh para karyawan terutama pegawai honorer. Secara umum kompensasi berupa *non financial income* (penerimaan non finansial) yang diterima oleh pegawai adalah kenaikan pangkat pada pegawai yang berstatus PNS(Pegawai Negeri Sipil) serta perubahan status menjadi PNS bagi pegawai honorer. Kemudian bagi sebagian pegawai ada pula yang menginginkan kompensasi *non- financial income* (penerimaan non finansial) itu berupa apresiasi dari atasan seperti diberikannya hak untuk berpendapat dalam mengambil suatu keputusan, perhatian dari pimpinan, rekan kerja yang menyenangkan, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan /keahlian yang di kuasai oleh pegawai, tunjangan kinerja dan tunjangan jabatan. Dikarenakan perbedaan tersebut munculah alasan belum

mempunyai kepuasan kerja sebagian karyawan di Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus. Dan berikut adalah hasil dari mini kuesioner kepuasan kerja (X1) yang telah dilakukan oleh peneliti di Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus:

Tabel 1.2

Mini Kuesioner Kepuasan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Hari dan Tanggal Pelaksanaan	Hasil
1.	apakah sistem pemberian gaji ditempat saudara/i bekerja sudah sesuai?	Selasa, 21 Januari 2020	5 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 5 orang sisanya mengatakan Tidak
2.	Apakah saudara/i mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target?	Selasa, 21 Januari 2020	6 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 4 orang sisanya mengatakan Tidak
3.	Apakah sistem promosi pegawai sudah berjalan dengan baik?	Selasa, 21 Januari 2020	4 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 6 orang sisanya mengatakan Tidak
4.	Apakah komunikasi saudara/i dengan atasan dan bawahan sudah terjalin dengan baik?	Selasa, 21 Januari 2020	7 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 3 orang sisanya mengatakan Tidak
5.	Apakah menurut saudara/i rekan kerja bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaannya?	Selasa, 21 Januari 2020	8 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 2 orang sisanya mengatakan Tidak

Sumber : Diolah oleh peneliti 2020

Seperti yang terlihat dari tabel diatas maka terdapat masalah dalam kepuasan kerja di Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus, kemudian hal ini mesti untuk diteliti. Dari beberapa jawaban responden diasumsikan bahwa kepuasan kerja di Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus belum maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus.

Kepuasan kerja yakni suatu aspek utama yang bisa memengaruhi kinerja sekalian menyemangati setiap pegawai instansi tersebut, untuk meningkatkan produktivitasnya sehingga bisa meraih kinerja yang baik. kondisi tentu saja dapat bermanfaat bagi pihak instansi, karena naiknya pencapaian kinerja pegawai akan memengaruhi proses perwujudan tujuan instansi kearah yang lebih efektif dan efisien.

Di antara instansi pemerintahan yang di bawah oleh Mahkamah Agung RI, sumber daya manusia/ pegawai ialah paling handal dalam mengurus, menerima, memeriksa, memutus serta menyelesaikan perkara yang masuk di Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus, karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Masalah tersebut dapat terjadi karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dialami oleh sebagian besar pegawai seperti halnya beban kerja yang berlebihan sehingga secara potensial dapat memicu timbulnya stres kerja pada pegawai.

Juru bicara tersebut mengatakan: "Hal ini didukung oleh kuesioner kecil yang terdiri dari sepuluh narasumber dan wawancara dengan banyak karyawan. Diketahui bahwa sebagian besar karyawan mengaku jika beban kerja terlalu besar untuk dapat memenuhi waktu yang dijadwalkan. Untuk menyelesaikan pekerjaan didalamnya akan menimbulkan stress, hal ini terjadi karena sederet kebutuhan yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu terlalu banyak pekerjaan. sehingga terkadang pekerjaan sering terbengkalai dan kondisi fisik mereka sering terganggu dikarenakan terlalu sering begadang serta timbulnya rasa lelah pada fisik dan kecemasan pada pikiran mereka, dan apabila hal tersebut terjadi terkadang mereka telat masuk kantor. Ditambah suasana kantor tempat bekerja yang kurang menyenangkan hati akan muncul ketidakpuasan dalam diri pegawai tersebut sehingga dapat menurunkan produktivitas kinerja pegawai. Oleh karena itu survei mini kuesioner dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu adanya stres kerja dari Kantor Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus, berikut ini hasil survei mini kuesioner yang telah dilakukan kepada 10 responden:

Tabel 1.3
Mini Kuesioner Stres Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Hari dan Tanggal Pelaksanaan	Hasil
1.	Apakah saudara/i mengalami tekanan /desakan waktu?	Selasa, 21 Januari 2020	7 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 3 orang sisanya mengatakan Tidak
2.	Apakah saudara/i mengalami beban kerja yang berlebihan?	Selasa, 21 Januari 2020	9 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 1 orang sisanya mengatakan Tidak
3.	Apakah saudara/i pernah mengalami kecemasan ataupun ketegangan dalam bekerja?	Selasa, 21 Januari 2020	8 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 2 orang sisanya mengatakan Tidak
4.	Apakah saudara/i mengalami kebosanan dan ketidakpuasan kerja?	Selasa, 21 Januari 2020	8 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 2 orang sisanya mengatakan Tidak
5.	Apakah saudara/i mengalami konflik antara pribadi dan antar kelompok?	Selasa, 21 Januari 2020	6 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 4 orang sisanya mengatakan Tidak

Sumber : Diolah oleh Peneliti 2020

Dari hasil mini survei kuesioner yang telah dilakukan kepada 10 responden, dapat dilihat bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan jawaban para responden pada pertanyaan nomer 2 dimana 9 dari 10 responden menjawab Ya.

Selanjutnya mengenai disiplin kerja dengan di dukung oleh mini riset yang respondennya berjumlah 10 orang dan data absensi yang diperoleh pada

tanggal 21 Januari 2020. Berdasarkan kondisi dilapangan kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang mempunyai kecenderungan kurang baik dalam hal kedisiplinan diantaranya datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan para pegawai tidak sesuai dengan jam yang telah di jadwalkan, terkadang melalaikan tugas. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja para pegawai.

Berikut adalah daftar kehadiran para karyawan terhitung pada Bulan Juni sampai Bulan November Tahun 2019, yang diperoleh dari Bapak Dede Rustiana staf bagian Kepegawaian yang ada di Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus sebagaimana peneliti lampirkan pada tabel 1.1 pada halaman berikut:

Tabel 1.4

**Daftar Hadir Pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus
Kota Bandung Bulan Juni – November 2019**

Bulan	Tingkat Absen				JMLH
	T	TMDHP	TMDHS	TK	
Juni	-	3	9	10	22
Juli	-	-	-	4	4
Agustus	1	-	1	7	9
September	1	2	2	6	10
Oktober	2	-	10	13	25
November	9	12	15	27	63

Sumber : Kantor Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus (Diolah oleh Peneliti 2020)

Keterangan :

T = Terlambat

TMDHP = Tidak Mengisi Daftar Hadir Pagi

TMDHS = Tidak Mengisi Dftar Hadir Sore

TK = Tanpa Keterangan

Berdasarkan miniriset tentang disiplin kerja (X3) yang dilakukan pada tanggal 21 Januari 2020 di Pengadilan Negeri Bandung kepada 10 orang responden maka diperoleh data sebagaimana peneliti lampirkan pada tabel 1.4 pada halaman berikut:

Tabel 1.5
Mini Kuesioner Disiplin Kerja (X3)

No	Pertanyaan	Hari dan Tanggal Pelaksanaan	Hasil
1.	Apakah saudara/i hadir di kantor tepat waktu?	Selasa, 21 Januari 2020	6 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 4 orang sisanya mengatakan Tidak
2.	Apakah saudara/i selalu mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan kantor?	Selasa, 21 Januari 2020	9 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 1 orang sisanya mengatakan Tidak
3.	Apakah saudara/i mampu bekerja di luar jam kerja?	Selasa, 21 Januari 2020	2 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 8 orang sisanya mengatakan Tidak
4.	Apakah saudara/i sering menunda-nunda waktu dalam bekerja?	Selasa, 21 Januari 2020	7 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 3 orang sisanya mengatakan Tidak

5.	Apakah saudara/i selalu berada di ruang kerja pada waktu jam kerja?	Selasa, 21 Januari 2020	6 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 4 orang sisanya mengatakan Tidak
----	---	-------------------------	--

Sumber : Diolah oleh Peneliti 2020

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan adanya masalah dalam disiplin kerja di Pengadilan Negeri Bandung, kemudian hal ini mesti untuk diteliti. Dari beberapa jawaban responden diasumsikan bahwa disiplin kerja di Pengadilan Negeri Bandung masih belum maksimal sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Ketidakpuasan dalam non-financial income (penerimaan nonfinansial) juga menjadi salah satu indikator timbulnya permasalahan dalam ruang lingkup organisasi yang berada dibawah naungan instansi ini. Dikarenakan ketidakpuasan tersebut dapat munculah ketidak disiplin pegawai dalam pekerjaan, kenyamanan dalam bekerja, timbulnya kecanggungan kominikasi intraksional antara pegawai dengan atasannya.

Kemunculan masalah-masalah tersebut menimbulkan dampak yang cukup krusial terhadap proses pencapaian organisasi yakni menjadi kurang efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja para pegawai itu secara bertahap condong kearah yang lebih rendah.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Kantor Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus tersebut, peneliti merasa perlu melakukan penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Pegawai, oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti memilih judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian serta hasil dari mini kuesioner yang sudah dituturkan diatas maka dapat diidentifikasi berbagai macam masalah yang timbul berkaitan dengan kinerja pegawai, yaitu:

1. kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus masih dirasa kurang maksimal karena belum mencapai target yang diinginkan oleh instansi.
2. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pegawai sehingga berdampak pada ketidakpuasan kerja pegawai. Selanjutnya,
3. timbulnya stres kerja yang terlalu tinggi dikalangan pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus yang disebabkan oleh tanggungjawab dan beban kerja yang terlalu berat.
4. kurangnya disiplin kerja dari pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus yang bisa dilihat dari masih tingginya angka keterlambatan, tidak absen masuk, dan tidak absen pulang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus?
4. Apakah Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Disipin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan peneliatian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus.

4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diambil dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Bagi peneliti dan akademisi, penelitian ini mampu menambah wawasan tentang pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
 - b. Bagi masyarakat, diharapkan penelitian ini dapat membantu dalam menyajikan referensi bagi masyarakat umum terkait Manajemen Sumber Daya Manusia guna mendukung pengembangan teori.
 - c. Bagi Instansi, penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan instansi dalam menghadapi dan memahami masalah kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, stress kerja dan disiplin kerja.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Bagi Instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai. Sehingga instansi mampu memelihara kinerja baik pegawai agar instansi mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

- b. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta keilmuwan yang lebih luas terkait kepuasan kerja, stress kerja dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang positif serta menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan (Quick, 2006). pernyataan yang senada bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaanya (Hasibuan, 2007). Kinerja adalah pelaksanaan dari keahlian dalam wujud karya nyata atau merupakan pencapaian kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang bersumber dari perusahaan (Priansa, 2017).

Secara logika dapat dijelaskan bahwa Kepuasan kerja yang menghasilkan dampak positif akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga tujuan suatu instansi mampu dengan mudah tercapai. Kepuasan yang berdampak negatif maka akan menurunkan kinerja karyawan. Jelas dalam teori jika disimpulkan

bahwa kepuasan kerja adalah sikap seorang pegawai yang dapat dilihat dalam lingkungan pekerjaan maupun dalam rekan pekerjaan yang menjadi sumber dalam puas atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizky Fadillah (2017) menjelaskan bahwa variabel X1 pengaruh kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y kinerja pegawai. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A.S. Sajangbati (2013) menjelaskan berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan bahwa pengaruh kepuasa kerja (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam instansi atau perusahaan tersebut.

2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai

Stress kerja merupakan kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dari seseorang. Orang-orang yang mengalami stress akan menjadi nervous serta merasakan kondisi kronis. Stress kerja dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang sehingga keputusan sebuah tindakan yang akan dilakukan selanjutnya (Hasibuan, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar target yang diberikan suatu instansi maka akan terlihat besarnya kinerja

karyawan yang sudah diberikan terhadap suatu instansi dalam mencapai suatu tujuannya (Mangkunegara, 2017).

Secara logika dapat dijelaskan bahwa kondisi stress sering dialami oleh setiap pegawai dalam suatu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang jasa. Munculnya suatu stres kerja disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam organisasi seperti adanya beban kerja yang berlebihan menyebabkan pegawai merasa stres karena tertekan oleh waktu, sehingga tidak bisa mencapai target suatu instansi maka kinerja yang diberikan akan menurun karena beban kerja yang terlalu berlebihan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Genita Lumintang (2017) menjelaskan bahwa variabel X2 pengaruh stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap variabel Y kinerja pegawai. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sekar W. Putri (2015) menjelaskan berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan bahwa pengaruh stres kerja (X2) memiliki pengaruh negative yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami pegawai maka semakin rendah kinerja pegawai terhadap instansi atau perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin berasal dari kata Latin : *disciplina*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat perannya dalam hubungannya dengan disiplin. (Moekijat, 2010). Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Umar dalam Mangkunegara , 2014).

Secara logika dapat dijelaskan bahwa Disiplin kerja mempengaruhi kinerja seorang pegawai dengan meningkatkan kedisiplinan maka seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab sehingga hasil kerjanya akan meningkat serta akan berdampak pada tujuan perusahaan yang akan dicapai secara optimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ivonne A.S. Sajangbati (2013) menjelaskan bahwa variabel X3 pengaruh disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y kinerja pegawai. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sekar W. Putri (2015) menjelaskan berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan bahwa pengaruh disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). dapat dijelaskan

bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam instansi atau perusahaan tersebut.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

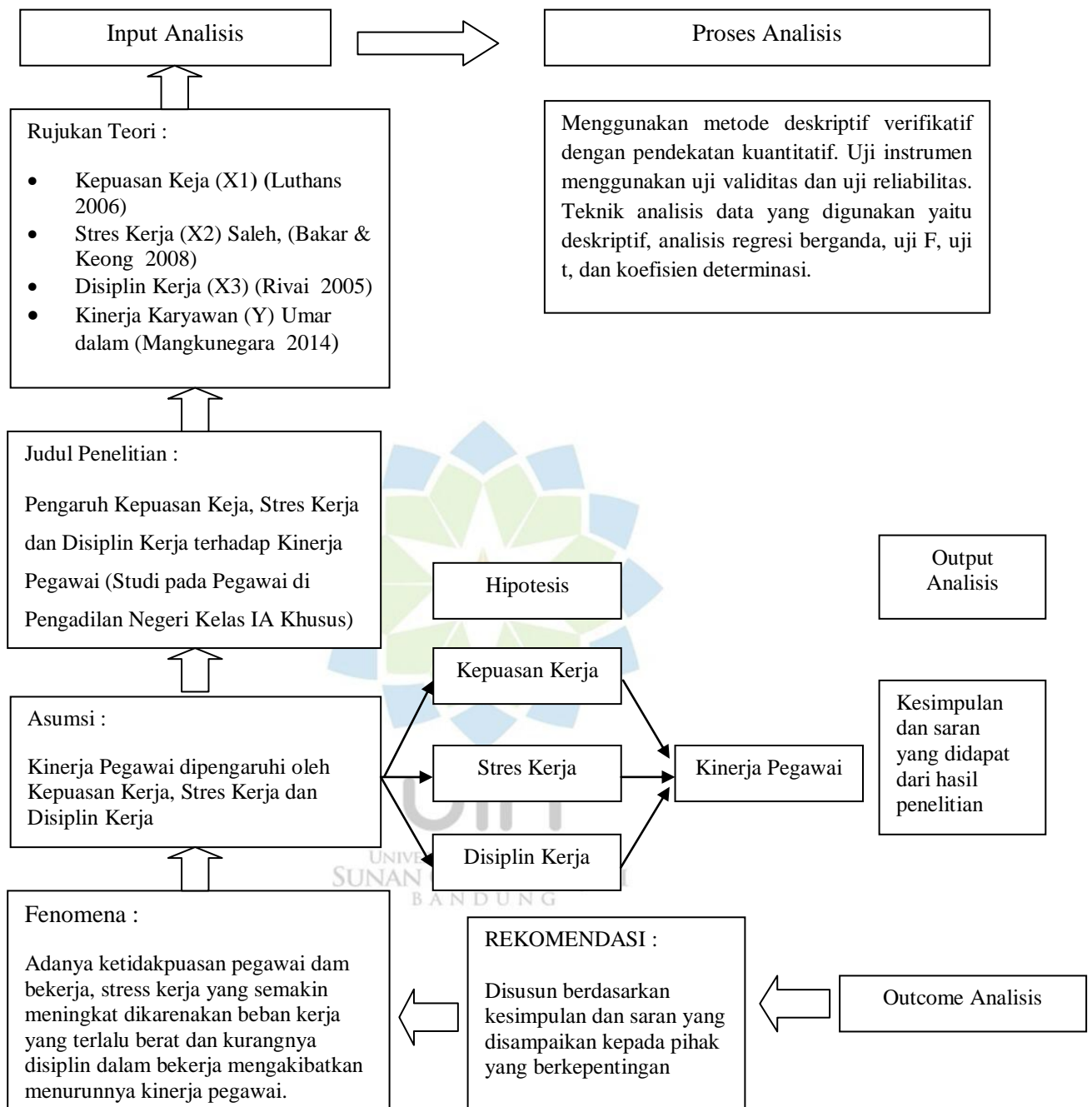
Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang positif serta menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan (Quick, 2006). Stress kerja merupakan kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dari seseorang. Orang-orang yang mengalami stress akan menjadi nervous serta merasakan kondisi kronis. Stress kerja dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang sehingga keputusan sebuah tindakan yang akan dilakukan selanjutnya (Hasibuan, 2019). Disiplin berasal dari kata Latin : disciplina, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat perannya dalam hubungannya dengan disiplin. (Moekijat, 2010). Menurut Hasibuan (2006), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan didasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja.

Secara logika bahwa Kepuasan kerja, Stres kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja merupakan aspek penting dalam suatu

perusahaan atau organisasi. Ketiga aspek tersebut sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja terhadap pegawai diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas kerja, sedikitnya tingkat stres kerja pegawai dapat mengatasi penurunan kinerja, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karena dengan disiplin kerja terdapat unsur kesadaran dalam mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh dinas. Kepuasan kerja, stress kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Genita Lumintang (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Serta menurut Ivonne A.S. Sajangbati (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2020

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah mengumpulkan hasil penelitian yang terdahulu yang memiliki kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini tabel yang akan memperlihatkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan disiplin organisasi terhadap komitmen organisasi.

Tabel 1.6
Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Ivonne A.S. Sajangbati (2013)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BELITUNG	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Secara bersama variabel motivasi, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Sekar W. Putri (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	lingkungan kerja fisik (X1), stress kerja (X2), disiplin kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Kartika Dewi Lestari (2015)	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Indramayu	Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Self Efficacy (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Ho ditolak artinya bahwa Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Self Efficacy (X3) secara simultan (bersamasama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Di PT. Sumber Cipta Multiniaga
4.	-Fika Laela	Pengaruh disiplin	Disiplin Kerja	Disiplin kerja, kepuasan kerja

	Qodarini -Rini Nugraheni (2015)	kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan baian produksi PT. Nyonya Maneer Semarang)	(X1), Kepuasan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1), Kinerja Karyawan (Y)	dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Genita Lumintang (2017)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado	Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hasil negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial kepuasan kerja mempunyai hasil yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Muhammad Agus Sutiyono (2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Divre Lampung	Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,026 > 1,996$ t tabel. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,260 > 1,996$ t tabel. R square = 0,275 atau 27,5% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
7.	Rizky Fadillah (2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Neuron Works Indonesia 2017	Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Turnover Intention Karyawan (Y)	Hasil penelitian pada taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa: 1) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, 2) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, 3) kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

8.	Fina Oktaviani (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Empiris: CV. Sumbermas Elektrindo Bandung).	Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Turnover Intention (Y)	menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dan stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.
----	-----------------------	--	---	---

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2020

Secara umum penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja, stress kerja dan disiplin kerja sebagai variabel untuk menguji tingkat kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun di dalam penelitian ini terdapat beberapa hal yang menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Perbedaan tersebut terletak pada variabel bebas, dan objek penelitian.

Perbedaan yang pertama terletak pada variabel bebas yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai X1, stress kerja sebagai X2 dan Disiplin organisasi sebagai X3 yang mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan pada penelitian terdahulu menjadi Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai seperti yang dilakukan oleh Ivonne A.S. Sajangbati (2013), Muhammad Agus Sutiyono (2017) dan Kartika Dewi Lestari (2015)

Perbedaan yang kedua terletak pada objek penelitian. dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah pegawai kantor Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus. Sedangkan objek penelitian terdahulu dilakukan pada PT.

POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BELITUNG, Perum Bulog Divre Lampung, dan PT Sumber Cipta Multiniaga Indramayu.

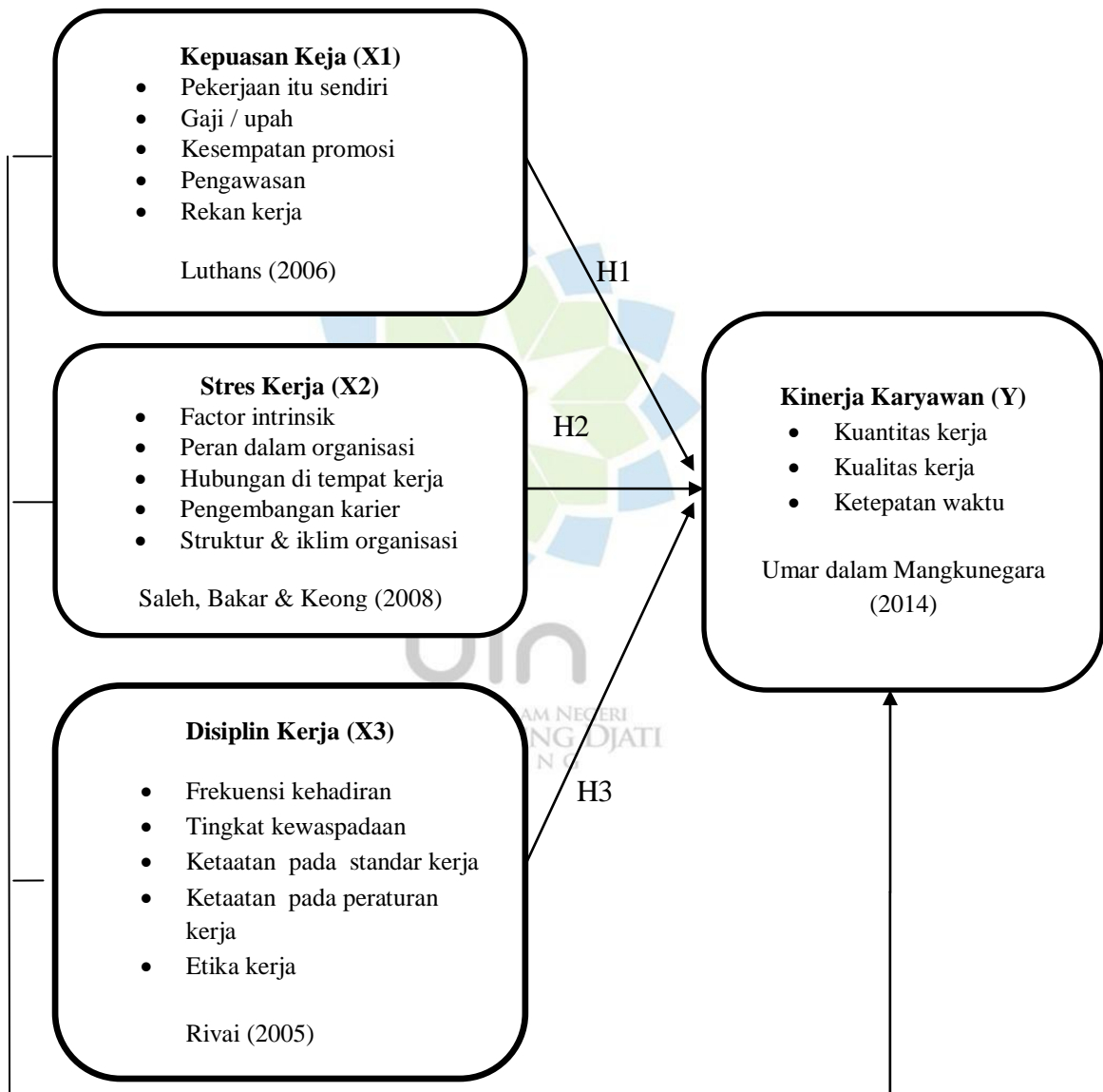
H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan teori yang telah dijelaskan dan berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah dibuat diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus.
- H2 : Terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus.
- H3 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus
- H4 : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus.

I. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis diatas maka untuk mendukung penelitian ini, dikembangkan suatu kerangka pemikiran teoritis yang dapat dilihat dalam gambar berikut:



Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2020

Gambar 1.2
Model Penelitian