

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KUMALA CEMERLANG ABADI
CABANG PALOPO**

Ayuwidya¹, Haedar², Saharuddin³

*Universitas Muhammadiyah Palopo
Jl. Jendral Sudirman, 91922, Indonesia
Email : adeirmam.a1@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh (1) promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan (3) promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Cabang Palopo. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Cabang Palopo yang berjumlah 70 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan instrumen berupa kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Cabang Palopo.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001: 139).

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

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang

negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dengan pemberian motivasi yang tepat. Olehnya dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berharga, maka perusahaan perlu memperhatikan kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan yang telah dikerjakan karyawan. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan karena semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraanpun meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima rendah maka kesejahteraan karyawan pun berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat kerja, sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan tujuan perusahaan tidak tercapai maksimal.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja di kota besar. Masyarakat pekerja di kota-kota besar salah satunya termasuk Medan, sebagian besar merupakan urbanis dan industrialis yang selalu disibukkan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Stres di tempat kerja menjadi suatu persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Cabang Palopo Cabang Palopo”**.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Untuk memenuhi kepuasan kerja suatu organisasi akan banyak mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawainya. Usaha-usaha yang dilakukan untuk pemenuhan kepuasan kerja tentu dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas.

Menurut Sunyoto (2012:210) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Mangkunegara (2015:117), mengatakan: “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasa kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin

yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Stress Kerja

Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020:37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job stress*) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada taraf stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pekerja atau perawat yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku.

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetio, 2018 : 89).

Kinerja

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kesuksesan dan kinerja suatu perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan unjuk kinerja yang optimal. Kinerja karyawan dituntut untuk lebih profesional guna meraih prestasi dalam bekerjanya dan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sofyan (2013:3) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Proses yang dilakukan, khususnya mengenai bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan agar mencapai pada hasil yang diharapkan, dapat dituangkan dalam suatu konsep manajemen kinerja yang mengarah pada pencapaian tujuan suatu organisasinya.

Nurlaila (2010:71) Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi Hasibuan (2002:94).

Dari beberapa pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses kemampuan seseorang dalam bekerja dan menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan untuk menghasilkan hasil yang memuaskan dan tercapainya tujuan organisasi yang diarpakan bersama.

Hipotesis Penelitian

1. Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Cabang Palopo.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Cabang Palopo.
3. Diduga stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Cabang Palopo.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Cabang Palopo. Data sekunder dikumpulkan secara tidak langsung melainkan yang diperoleh dari orang lain atau dokumen-dokumen dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Kumala Cemerlang Abadi Cabang Palopo yang berjumlah 37 karyawan. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan dengan menggunakan rumus *slovin*, maka diperoleh sampel pada penelitian ini sebesar 37 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Regresi Berganda

Analisis linier regresi berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh kepuasan kerja, fisisiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Realease 23,0*, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.317	6.635		1.555	.128
Kepuasan Kerja	.400	.176	.289	2.276	.028
Disiplin Kerja	.541	.125	.540	4.341	.000
Stres Kerja	-.336	.229	-.178	-1.465	.151

a. Dependent Variable: Kinerj Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas diperoleh dari hasil uji regresi estimasi fungsi regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,317 + 0,400X_1 + 0,541X_2 + -0,336X_3$$

Nilai konstanta adalah 10,317 yang mengandung arti bahwa apabila tidak ada kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja atau konstan, maka kinerja karyawan sebesar 10.317, jika skor X_1 , X_2 dan $X_3 = 0$. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,400 artinya untuk setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,400 dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 tetap. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,541 yang berarti untuk setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja X_2 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar

0,541 dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan stres kerja adalah tetap atau tidak berubah. Nilai koefisien X_3 sebesar -0,336 yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel stress kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,336 dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak berubah atau konstan.

Model regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 23.00, hasil uji regresi berganda seperti pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji T

Sumber:
Data
Diolah
2022

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.317	6.635		1.555	.128
Kepuasan Kerja (X_1)	.400	.176	.289	2.276	.028
Disiplin Kerja (X_2)	.541	.125	.540	4.341	.000
Stres Kerja (X_3)	-.336	.229	-.178	-1.465	.151

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,317 + 0,400X_1 + 0,540X_2 + -0,336X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 10,317 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (kepuasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 10,317 satuan.
- b. Koefisien variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,400 berarti setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,400 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
- a. Koefisien variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,540 berarti setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,540 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
- d. Koefisien variabel stress kerja (X_3) sebesar -0,336 berarti setiap kenaikan variabel stress kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,336 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

1. Uji T (Pengujian secara parsial)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Uji t dilakukan menggunakan aplikasi SPSS Statistic 23. Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan hasil penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi menunjukkan hasil koefisien variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,400 dan nilai signifikan 0,028 nilai ini berada di bawah nilai 0,05 yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas seseorang karyawan terhadap hasil penilaian dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini sejalan dengan teori yang dilakukan oleh Yuwono (2006) bahwa kepuasan kerja akan

menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Cemerlang Abadi Palopo. Koefisien regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja sebesar 0,541 dan nilai signifikan 0,000 yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Cemerlang Abadi Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu dari penelitian Wiratama bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Cemerlang Abadi Palopo. Koefisien regresi menunjukkan bahwa stres kerja sebesar 0,055 dan nilai signifikan 0,151 yang berarti bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cemerlang Abadi Palopo.

. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu dari penelitian Sinta L Killing (2016) menemukan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Cemerlang Abadi Palopo.

2. Uji F (Pengujian secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi linier berganda secara simultan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.370	3	68.790	13.106	.000 ^b
	Residual	204.700	39	5.249		
	Total	411.070	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Tabel 4.7 di atas menunjukkan hasil perhitungan statistik nilai F hitung 13,106 dengan signifikansi 0,000^b. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cemerlang Abadi Palopo.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang dianggap bermanfaat bagi PT.Cemerlang Abadi Palopo. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Cemerlang Abadi Palopo. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cemerlang Abadi Palopo.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cemerlang Abadi Palopo.
- c. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cemerlang Abadi Palopo.
- d. Semua variabel (kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Cemerlang Abadi Palopo.

5.1. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis akan memberikan saran sebagai masukan bagi pihak perusahaan sebagai berikut:

- a. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan kepuasan, disiplin kerja dan stress kerja karyawan agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
- b. Disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh sebab itu agar disiplin kerja yang ada ditingkatkan agar apa yang menjadi harapan karyawan bisa terlaksana dalam bekerja maka kinerja karyawan pun meningkat

Untuk peneliti berikutnya menambah variabel lain yang berkaitan erat secara teori terhadap kinerja karyawan, agar lebih banyak diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya bahwa untuk meningkatkan jumlah sampel, dengan maksud agar hasil penelitian dapat lebih mencerminkan keadaan populasi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2016. *Manajemen Penelitian*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

Ayuk Puspa Dewi, Made Dian Putri Agustina (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Agustus 2021, Vol. 1 (No. 3): Hal 1076-1088.*

Bryan Filliantoni, Sri Hartono, Sudarwati (2019) Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada Karyawan indomobil nissan-datsun solobaru. Bryan Filliantoni, dkk / *Edunomika* Vol. 03, No. 01 (Februari 2019)

Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3, (1), 2019, 21-30 e-2579-9401, p-2579-9312.

Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI. Yogyakarta.

Gouzali, Saydam. 2006. *Bulit In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Sayuti. 2011. Ekonomi Sumber Saya Manusia, Teori dan Kebijakan. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Mariskha Z (2011) Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan Surat Kabar Harian Lokal di Kota Palembang. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-VI, November 2011.
- Mathis. 2002. Management Resousuce : Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. 2002. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: Pionir Jaya.
- Nazir. Moh. 2009. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ni Nyoman Yani Sri Lestari, Ni Wayan Mujiati (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 6, 2018: 3412-3441.
- Nurlaila. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia I. Penerbit LepKhair. Ternate.
- Prawirosentono. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta
- Pupuh Dwi Partika, Bambang Ismanto dan Lelahester Rina. 2020, Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Eekowisata Taman air Tlatar Boyolali, Jurnal Benefita 5(2) Juli 2020 (308-323).
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
-, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, at al. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan. Rusady. 2006. Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- S,Akhmad Ruky. 2006. Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Real Pendekatan Praktis untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung.

Suryadi (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia (Studi Kasus Pada Bagian DieiCasting) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Veta Lidya Delimah Pasaribu, Bambang Purnomo Yanuarso (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/Administrasi Perkantoran P-Issn 2354-6557/E-Issn 2614-5456.

Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.