

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, teknologi dan pengetahuan berkembang sangat pesat. Namun, Kualitas sumber daya manusianya masih kurang. Disinilah peran manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan kariernya. Oleh sebab itu, maka diperlukanlah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia karena hal itu penting agar dapat mencapai tujuan organisasi dan mencapai efisiensi juga efektifitas dalam menggunakan sumber daya manusia.

Pekerja atau pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan bagi setiap instansi pemerintahan maupun perusahaan. Sebagai manusia, pegawai memiliki pikiran dan perasaan yang dapat berpengaruh pada pekerjaannya, namun disamping itu memiliki keterbatasan dalam melakukan kegiatan operasionalnya. Tujuan seseorang untuk bekerja utamanya disebabkan oleh adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, dan pegawai akan bekerja sesuai dengan kenyataan, namun situasi sebenarnya yang sering kali terjadi adalah kebutuhan pegawai tidak dapat terpenuhi. Hal ini timbul bisa karena pegawai selalu saja tidak merasa puas dengan apa yang diterimanya dan juga karena imbalan yang diterima juga tidak sesuai. Dengan situasi yang seperti ini berpengaruh pada kedisiplinan kerja.

Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam kelompok atau organisasi (Mahrus dalam Alannita dan I Gusti, 2014). Kinerja karyawan yang baik apabila memiliki keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja apabila mendapat imbalan (gaji) atau diberi sesuai dengan kesepakatan,

serta memiliki masa depan dan harapan yang baik (Prawirosentono dalam Alannita dan I Gusti, 2014).

Sebagai sebuah organisasi, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya membentuk susunan organisasi yang terstruktur berdasarkan analisis kebutuhan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Sumber daya manusia yang dimiliki Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang yaitu berupa Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS) dengan berbagai macam tingkat dan jenis pendidikan. Formasi pegawai (Tabel 2.1) tersebut tercatat adalah sebanyak 218 orang dengan berbagai latar belakang disiplin ilmu dan keahlian yang terbagi ke dalam status PNS/CPNSD sebanyak 143 orang, Kontrak Kerja sebanyak 7 orang dan Sukwan 68 orang per tahun 2020.

**Tabel 1.1**  
**Formasi Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang Tahun 2020**

No	DATA PEGAWAI	JUMLAH	KETERANGAN
1	PNS/CPNSD		
	- Golongan I	9 orang	
	- Golongan II	53 orang	
	- Golongan III	75 orang	
	- Golonggan IV	6 orang	
		143 orang	
2	KONTRAK KERJA	7 orang	
3	SUKWAN	68 orang	
	JUMLAH	218 orang	

Sumber: Website Resmi [www.karawangkab.go.id](http://www.karawangkab.go.id) data per tahun 2020

**Tabel 1.2**  
**Klasifikasi Penilaian Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang Tahun 2019**

Indikator	Jumlah Pegawai	Nilai									
		Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Sangat Kurang	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%

		ng				ng					
Nilai SKP	135	0	0	135	100	-	-	-	-	-	-
Orientasi Pelayanan	135	5	3,7	130	96,3	-	-	-	-	-	-
Integritas	135	21	15,6	114	84,4	-	-	-	-	-	-
Komitmen	135	1	0,7	134	99,3	-	-	-	-	-	-
Disiplin	135	1	0,7	134	99,3	-	-	-	-	-	-
Kerjasama	135	15	11,1	120	88,9	-	-	-	-	-	-
Kepemimpinan	39	1	2,6	38	97,4	-	-	-	-	-	-

Sumber: Data Dinas PUPR Kabupaten Karawang Tahun 2019

**Tabel 1.3**  
**Daftar Nominatif Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang Sipil Tahun 2019**

No	Indikator	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Nilai Pegawai	Kriteria Penilaian
1	Nilai SKP	135	84,6	Baik
2	Orientasi Pelayanan	135	87,1	Baik
3	Integritas	135	87,6	Baik
4	Koitmen	135	86,6	Baik
5	Disiplin	135	83,6	Baik
6	Kerjasama	135	85,5	Baik
7	Kepemimpinan	39	84,7	Baik
Nilai Rata-Rata			85,67142857	Baik

Sumber: Data Dinas PUPR Kab. Karawang Tahun 2019

Berdasarkan pengamatan dari data diatas menjelaskan bahwa kondisi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang, secara keseluruhan dapat dikategorikan baik. Namun demikian berdasarkan data tersebut masih harus terus dilakukan pengembangan diantaranya terlihat bahwa disiplin pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang masih rendah karena memiliki skor terendah dibandingkan indikator lain.

**Tabel 1.4**  
**Rekapitulasi Absensi Ketidakhadiran Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan**  
**Penataan Ruang Kabupaten Karawang pada bulan Juni-Desember tahun**  
**2019 s/d Januari tahun 2020**

Sumber: Data Dinas PUPR Kabupaten Karawang

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir
		Sakit/Ijin/Cuti
Juni	135	44
Juli	135	53
Agustus	135	68
September	135	65
Oktober	135	66
November	135	61
Desember	135	79
Januari	135	72

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa absensi ketidakhadiran pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang setiap bulannya mengalami peningkatan. Hal tersebut dapat diindikasi masih kurangnya rasa tanggungjawab yang dimiliki pegawai sehingga absensi ketidakhadiran pegawai mengalami peningkatan yang dapat berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai.

**Tabel 1.5**  
**Rekapitulasi Ketidaktepatan Masuk dan Pulang Kerja Pegawai Dinas**  
**Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang Tahun 2019**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Masuk Kerja > 08.00 WIB	Pulang Kerja < 15.45 WIB	Tanpa Keterangan	
					Masuk	Pulang
Agustus	135	22	730	179	85	325
September	135	21	392	69	60	483
Oktober	135	23	578	73	60	590
November	135	22	619	78	69	514
Desember	135	21	668	53	57	434

Sumber: Data Dinas PUPR Kabupaten Karawang

Berdasarkan data diatas, dapat terlihat bahwa masih banyak pegawai yang belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan yaitu tidak mentaati ketentuan jam kerja. Banyak pegawai yang datang terlambat untuk bekerja dan pulang lebih awal dan bahkan tanpa keterangan yang dapat mengakibatkan pekerjaan terhambat yang seharusnya cepat selesai menjadi lebih lama terselesaikan sehingga kinerja pegawai menjadi kurang efektif.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang yaitu kurang kondusipnya pembagian waktu kerjaan. Seperti, pada bulan Januari-Maret tidak adanya pekerjaan atau sedikitnya pekerjaan yang harus dikerjakan pegawai yang mengakibatkan banyaknya atau menumpuknya pekerjaan pada akhir tahun. Banyak pula pegawai biasa yang turun langsung kelapangan pada bulan Januari-Maret tersebut karena tidak adanya pekerjaan, yang dapat menyebabkan stress kerja pegawai karena tidak ada pemasukan atau kurangnya pemasukan uang pada bulan Januari-Maret. Sedangkan pada akhir tahun dapat membuat stress pegawai di karenakan banyaknya pekerjaan yang masuk. Untuk kedisiplinan sendiri masih ada beberapa pegawai yang melanggar peraturan seperti, datang terlambat tetapi pulang terlebih dahulu. (Sumber: Dari hasil wawancara dengan Bapak Dekky Susandi Irmansyah Efendy, S.Stp selaku KASUBAG. UMUM dan KEPEGAWAIAN, 2020).

Menurut PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BAB II KEWAJIBAN DAN LARANGAN Pasal 3 Bagian Kesatu Kewajiban mengenai kewajiban PNS, yaitu Setiap PNS wajib:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;

6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Berdasarkan pasal diatas, pegawai diwajibkan untuk memenuhi kewajiban yang sudah diberikan dan mentaati peraturan yang ada.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang terjadi seperti penjelasan dalam latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang **“Pengaruh Disiplin Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang”**.

Kesita Nola Limbong, Mhd. Rozzi Syahputra, dan Cukrado Mandiri Sembiring dalam jurnal Pengaruh Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Kanwil 1 Medan Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 2 (2019) Juli – Desember 2019 p – ISSN : 2301-6256 e – ISSN : 2615-1928 menyatakan bahwa Kinerja karyawan yang tinggi merupakan harapan dari setiap organisasi. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung dari kualitas dari

sumber daya manusianya. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, maka kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik pula. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak berkualitas menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan sesuai harapan. Dengan demikian, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya, sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan, salah satu adalah pelanggaran karyawan dalam perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri dari para karyawan, dengan cara ini para karyawan diharapkan menjaga disiplin diri mereka bukan karena paksaan melainkan muncul dari individu masing-masing. Stres kerja adalah ketidakmampuan seseorang untuk menghadapi ancaman yang mengakibatkan serangkaian respon dan adaptasi. Stres dapat mengakibatkan perasaan – perasaan depresi, frustrasi, dan kecemasan. Stres di tempat kerja diakui sebagai tantangan besar bagi kesehatan pekerja dan kesehatan organisasinya. Pekerja yang mengalami stres cenderung kurang sehat, kurang motivasi.

Regi Andayani Br Ginting, Nanda Novita Gunawan, Yulinda Nainggolan dalam jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Jurnal AKSARA PUBLIC Volume 3 Nomor 3 Edisi Agustus 2019 (15-25) menyatakan bahwa PT. Putra Mulia Telecommunication cabang Medan adalah perusahaan penyedia jasa Telecom Operator dan Solusi vendor sejak tahun 2005 di Indonesia. Jenis layanan perusahaan ini mencakup Operational Maintenance Managed Services Outsourcing, yakni dengan merancang dan menyediakan keseluruhan layanan jaringan telekomunikasi dan pemeliharaan Outsourcing bagi klien operator TRI dan XL. Namun pada prakteknya, pada PT. Putra Mulia Telecommunication cabang Medan mengalami penurunan kinerja karyawan. Salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah ketepatan waktu. Ketepatan waktu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan adalah hal yang sangat penting. Salah

satu faktor yang diduga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Putra Mulia Telecommunication cabang Medan adalah Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah sikap seseorang karyawan dalam melakukan aktifitas kerja sesuai dengan aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Stress kerja adalah kondisi dimana seorang karyawan mengalami berbagai tekanan dalam hidupnya dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Jan Krismon Pasaribu, Edward, Melia Wijaya, Mariska Sisiliaa dalam jurnal Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Capella Dinamik Nusantara Medan Jurnal Warta Edisi 63, Volume 14, Nomor 1: 1-208 Januari 2020 | ISSN: 1829-7463 menyatakan bahwa Disiplin kerja mempunyai peran dalam menurunnya kinerja karyawan. Masalah disiplin kerja ialah seringnya pelanggaran terhadap aturan perusahaan dan kurangnya dalam manajemen waktu seperti terlambat datang ke kantor dan terlambat kembali ke kantor pada saat jam makan siang dan pulang kerja yang tidak tepat waktu. Ketidakdisiplinan dikarenakan kurangnya ketegasan dalam pemberian sanksi ketidakhadiran oleh perusahaan. Stres kerja yang dialami karyawan terlalu tinggi sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang resign. Hal ini dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan tugas, beban kerja yang terlalu berat dan struktur organisasi yang tidak teratur dimana deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan jabatan karyawan di dalam perusahaan. Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap hasil pekerjaan seluruh karyawan. Dimana pengawasan kerja dilakukan hanya sebulan sekali, sehingga terkadang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan. Kurangnya pengawasan kerja terhadap hasil pekerjaan karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan menyebabkan karyawan sering melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

Selvy Mutiara, Syahrudin Agung dan Undang Suryana dalam jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indoensia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta Jurnal Ilmiah Inovator, Edisi September 2016 menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang memiliki peranan terpenting. SDM dalam organisasi berperan dalam membentuk suatu perencanaan, realisasi dalam kegiatan, dan evaluasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dikemudian hari, pengambilan

keputusan merupakan keahlian, kemampuan, dan dasar ilmu pengetahuan yang memadai. Didalam organisasi diperlukan sebuah pembinaan yang baik bagi para pegawainya, untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu lembaga transportasi yang ada di Indonesia, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki peran penting dalam melaksanakan dan mendukung kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi, dengan menyediakan barang dan jasa yang bermutu tinggi.

Chresti Merry Onibala, Rita N. Taroreh, Irvan Trang dalam jurnal Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Utara ISSN 2303-1174 menyatakan bahwa Untuk menciptakan kinerja yang maksimal, disiplin pegawai adalah merupakan salah satu barometer keberhasilan pelayanan karena merupakan aspek penting dalam membangun karakter bangsa. Sikap mental disiplin harus dijadikan landasan utama dalam pelayanan ASN dalam meningkatkan kinerjanya. Usaha lain untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja dan karakteristik individu. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku individu yang berbeda, disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, ketrampilan dan faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan membentuk perilaku mereka secara individu yang dapat mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan,.Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang pengembangan kebudayaan dan pariwisata yang ada di daerah Sulawesi Utara. Dalam melayani masyarakat, Dinas Kebudayaan memiliki 73 orang pegawai tetap dan 21 orang tenaga honor. Jumlah ASN yang cukup besar yang jika dikelola dengan baik akan menghasilkan kinerja pelayanan yang baik bagi masyarakat Sulawesi Utara. Pengamatan yang terjadi di lapangan, seringkali ditemukan sejumlah ASN yang tidak berada ditempat pada jam kerjanya dengan alasan yang beragam seperti: urusan keluarga, sarapan/makan di luar, tidak masuk kerja karena sakit, maupun dinas luar yang

tidak jelas. Hal ini bisa saja mengindikasikan lemahnya disiplin kerja pegawai, karakteristik individu/ mental pegawai yang rendah, ataupun stress kerja yang disebabkan karena kurangnya pengetahuan/pemahaman mengenai bidang pekerjaan/ tanggung jawab kerja mengingat Dinas Kebudayaan merupakan penggabungan dari Dinas Pariwisata dan Museum Daerah yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang spesifik.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disajikan pada latar belakang diatas maka dapat disusun indentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Disiplin pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang yang masih kurang optimal
2. Kurang optimalnya pembagian waktu dalam bekerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang
3. Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang belum optimal
4. Kesadaran diri untuk disiplin pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang masih kurang
5. Adanya ketidakpuasan dalam bekerja yang menyebabkan stress kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang
6. Menurunnya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

## 1.3 Pembatasan Masalah

Dari masalah yang telah dijabarkan diatas, terlihat bahwa disiplin dan stress kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada:

1. Bidang kajian ini adalah sdm.
2. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.
3. Tema penelitian ini adalah disiplin, stress kerja, kinerja.

4. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode pendekatan deskriptif dan verifikatif, dengan memanfaatkan perangkat SPSS.
5. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana stress kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang?
4. Apakah pengaruh korelasi disiplin terhadap stress kerja secara pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang?
5. Apakah pengaruh secara parsial disiplin dan stress kerja terhadap kinerja secara pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang?
6. Apakah pengaruh secara simultan disiplin, stress kerja terhadap kinerja pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menjelaskan, dan menganalisis disiplin pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang
2. Untuk mengetahui, menjelaskan, dan menganalisis stress kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang
3. Untuk mengetahui, menjelaskan, dan menganalisis kinerja pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang
4. Untuk mengetahui, menjelaskan, dan menganalisis pengaruh korelasi disiplin terhadap stress kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang
5. Untuk mengetahui, menjelaskan, dan menganalisis pengaruh secara parsial disiplin dan stress kerja terhadap kinerja pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang

6. Untuk mengetahui, menjelaskan, dan menganalisis pengaruh secara simultan disiplin, stress kerja terhadap kinerja pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang

### 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi pengungkapan secara spesifik kegunaan yang hendak dicapai. Baik dari aspek teoritis maupun aspek praktis :

#### 1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis sebagai berikut:

1. Variabel disiplin dapat mengembangkan indikator teori disiplin untuk kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang.
2. Variabel stress kerja dapat mengembangkan indikator teori stress kerja untuk kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang.
3. Variabel kinerja karyawan dapat mengembangkan indikator teori kinerja karyawan untuk kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang.
4. Pengaruh parsial variabel disiplin terhadap kinerja pegawai dapat mengembangkan indikator teori disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang.
5. Pengaruh parsial variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat mengembangkan indikator teori disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang.
6. Pengaruh simultan variabel disiplin, stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat mengembangkan indikator disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang.

#### 2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Variabel disiplin dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang.
2. Variabel stress kerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang.
3. Variabel kinerja dapat di jadikan alat ukur untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang.
4. Pengaruh dari parsial variabel disiplin terhadap kinerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang.
5. Pengaruh dari parsial variabel stress kerja terhadap kinerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang.
6. Pengaruh simultan variabel disiplin dan stress kerja terhadap kinerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang.

