

PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PAPILLON UMALAS VILLA BADUNG

Sapta Rini Widyawati¹, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati², I Gede Adhi Ika Andika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

saptarini1304@unmas.ac.id

ABSTRACT

Perkembangan perekonomian global yang terjadi pada saat ini, mengharuskan perusahaan untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Perkembangan perekonomian global juga membuat perubahan lingkungan bisnis di perusahaan, diantaranya adanya pergeseran yang ditandai dengan meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Papillon Umalas Villa Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang. Pemilihan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian adalah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Papillon Umalas Villa Badung, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Papillon Umalas Villa Badung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Papillon Umalas Villa Badung.

Kata kunci : *Stres kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian global yang terjadi pada saat ini, mengharuskan perusahaan untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Perkembangan perekonomian global juga membuat perubahan lingkungan bisnis di perusahaan, diantaranya adanya pergeseran yang ditandai dengan meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusianya (Pitriyani dan Halim, 2020). Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM adalah orang-orang yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikiran, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. SDM juga merupakan kunci untuk perkembangan perusahaan.

Menurut Widodo dan Yandi (2022) salah satu faktor yang sangat penting mempengaruhi kemajuan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Mulidiyah, dkk. (2021) kinerja karyawan adalah mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan berbagai langkah perbaikan agar kualitas karyawan meningkat sehingga perusahaan dapat berkembang dan memiliki keunggulan tersendiri dalam persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain. Menurut Hasibuan dan Silvya (2019) kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut Soejarminto dan Hidayat (2023) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada

organisasi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Papillon Umalas Villa adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata, dalam aktivitasnya untuk menyediakan fasilitas dan pelayanan bagi para tamu villa, karyawan dituntut untuk bisa melayani tamu dengan baik. Dalam hal ini kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan, dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Adapun jumlah absensi karyawan pada Papillon Umalas Villa Badung pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Papillon Umalas Villa
Badung Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Ketidak Hadiran Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja Yang Dihadiri (Hari)	Absensi (%)
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F= D - E$	$G = \frac{(E:D)}{x100\%}$
Januari	35	27	945	29	916	3,06%
Februari	35	24	840	25	812	2,64%
Maret	35	27	945	30	915	3,17%
April	35	26	910	29	886	3,18%
Mei	35	27	945	28	917	2,96%
Juni	35	27	945	27	919	2,85%
Juli	35	27	945	28	920	3,33%
Agustus	35	27	945	30	915	3,17%
September	35	26	910	28	917	3,07%
Oktober	35	27	945	29	918	3,06%
November	35	26	910	26	919	2,85%
Desember	35	27	945	27	918	2,85%
Jumlah						36,19%
Total						3,01%

Berdasarkan tabel 1.1, diatas bahwa terdapat rata rata data kehadiran karyawan pada Papillon Umalas Villa Badung pada tahun 2023 dengan rata rata absensi perbulannya dengan presentase 3,01% dan tingkat absensi tertinggi pada karyawan Papillon Umalas Villa Badung pada bulan Juli 2023 dengan presentase 3,33% dan absensi terendah terjadi pada bulan Februari 2023 dengan presentase 2,64%. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi. Menurut Mudiarta, dkk. (2011:93), bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja. Dari wawancara yang dilakukan, selain tingkat absensi yang tinggi, beberapa karyawan

masih datang terlambat dan kurangnya teguran dari atasan sehingga karyawan masih banyak melanggar peraturan.

Menurut Lestari, dkk. (2020) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Menurut Heriyanti dan Putri (2021) stres menunjukkan adanya tekanan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri. Menurut Fauzi, ddk. (2022) stres kerja adalah proses internal atau eksternal yang mendorong batas fisik dan mental karyawan atau melampaui apa yang dapat ditangani oleh karyawan. Perasaan depresi dan tekanan yang di alami karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan Papillon Umalas Villa Badung yang berkaitan dengan permasalahan stres kerja. Peneliti menemukan fenomena stres kerja yang dialami karyawan. Karyawan dari front office merasa terganggu oleh AC yang kurang dingin. hal ini menyebabkan karyawan mengeluh dan merasa kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan adanya masalah mengenai keluhan kesah yang dialami oleh karyawan tentang pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa banyaknya complaint dari tamu. Bagian departement housekeeping mengalami permasalahan terkait keterlambat linen yang datang dari londre dan membuat karyawan terlambat dalam mempersiapkan room. Hal ini tentu saja berdampak kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Menurut Arifin dan Sasana (2022) faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Ariesni dan Asnur (2021) yang menemukan peraturan perusahaan dibuat tentu bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya. Menurut Parta, dkk. (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merusot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Amalia, dkk. (2024) yang menyatakan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun rekapitulasi pelanggaran disiplin waktu jam kerja pada Papillon Umalas Villa Badung pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2

Rekapitulasi Pelanggaran Disiplin Waktu Jam Kerja Oleh Karyawan Pada Papillon Umalas Villa Badung Tahun 2023

Bulan	Terlambat		Pulang Cepat		Jumlah Karyawan
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	
Januari	2	5,00%	0	0,00%	35
Februari	1	2,00%	1	2,00%	35

Maret	3	8,00%	1	2,00%	35
April	1	2,00%	2	5,00%	35
Mei	2	5,00%	2	5,00%	35
Juni	2	5,00%	3	8,00%	35
Juli	2	5,00%	1	2,00%	35
Agustus	0	0,00%	2	5,00%	35
September	2	5,00%	0	0,00%	35
Oktober	2	5,00%	2	5,00%	35
November	1	2,00%	1	2,00%	35
Desember	0	0,00%	0	0,00%	35
Total	18	44%	15	36%	35

Berdasarkan tabel 1.2, diatas bahwa rekapitulasi pelanggaran jam kerja pada bulan Maret dengan jumlah ketelambatan yang paling banyak yaitu sebesar 8,00% dan paling sedikit pada bulan Juli dan Desember yakni tidak ada keterlambatan. Selanjutnya untuk pelanggaran waktu jam kerja terkait pulang lebih cepat yaitu terjadi pada bulan Juni sebanyak 8,00% dan paling sedikit pada bulan Januari, September dan Desember yakni tidak ada yang pulang lebih cepat. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa Papillon Umalas Villa Badung tersebut masih memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang masih kurang disiplin.

Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Hadi (2021) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siswanto (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Arisanti, dkk. (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian oleh Muna dan Isnowati (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, menurut Christian dan Kurniawan (2021) kinerja karyawan di mempengaruhi dengan motivasi kerja. Menurut Goni, dkk. (2021) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Menurut Narwadan (2021) motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Menurut Randy, dkk. (2019) yang menyatakan motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi juga akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik agar meraih kinerja yang diharapkan, sehingga mendapatkan apa yang menjadi

kebutuhannya. Adapun motivasi karyawan yang berupa kompensasi pada Papillon Umalas Villa Badung pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Motivasi Karyawan Pada Papillon Umalas Villa Badung
Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok (RP)	Tunjangan Makan (RP)	Tunjangan Transportasi (RP)	Tunjangan Jabatan (RP)	Total Gaji (RP)
1	General Manajer	1	7.500.000	312.000	300.000	1.500.000	9.612.000
2	Departement manager	5	5.000.000	312.000	200.000	800.000	6.312.000
3	Departement supervisor	4	3.500.000	312.000	-	500.000	4.312.000
4	HRD	1	3.500.000	312.000	-	300.000	4.112.000
5	Front office Staff	4	3.200.000	312.000	-	200.000	3.712.000
6	Enggining Staff	3	3.200.000	312.000	-	200.000	3.712.000
7	Accounting Staff	3	3.200.000	312.000	-	200.000	3.712.000
8	House keeping saff	6	3.200.000	312.000	-	200.000	3.712.000
9	Security	3	3.200.000	312.000	-	-	3.512.000
10	Gardener	2	3.200.000	312.000	-	-	3.512.000
11	F&B staff	3	3.200.000	312.000	-	200.000	3.712.000
	Total	35	41.900.000	3.432.000	500.000	4.100.000	49.932.000

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui total gaji general manajer Rp.9.612.000, total gaji departement manajer sebesar Rp.6.312.000, total gaji departement supervisor sebesar Rp.4.312.000, total gaji HRD sebesar Rp. 4.112.000, total gaji Front office staff sebesar Rp. 3.712.000, total gaji Enggining staff sebesar Rp. 3.712.000, total gaji Accounting staff sebesar Rp. 3.712.000, total gaji House keeping saff sebesar Rp. 3.712.000, total gaji Security sebesar Rp.3.512.000, total gaji Gardener sebesar Rp. 3.512.000, total gaji F&B staff sebesar Rp. 3.712.000. Menurut Perda yang membahas tentang upah minimum kabupaten Badung (UMK) dinyatakan bahwa tingkat minimal UMK Badung pada tahun 2023 sebesar Rp.3.163.837. Maka, dapat disimpulkan total gaji yang diterima oleh karyawan sudah terpenuhi namun perlu ditingkatkan kembali dari tunjangan tranportasi dan tunjangan jabatan yang belum terpenuhi, yang mana hal ini mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada Papillon Umalas Villa Badung.

Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Dwiyanti, dkk. (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin termotivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Julyanti dan Onsardi (2020) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widjaja dan Ginanjar (2022) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Khasanah, dkk. (2019) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan berdampak buruk terhadap keberlangsungan aktivitas perusahaan, sehingga faktor-faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut penulis melakukan penelitian terkait dengan variabel-variabel yang diduga memengaruhi kinerja karyawan yang belum mampu mencapai hasil yang optimal.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan (Putra, dkk., 2022). Goal setting Theory merupakan salah satu dari bentuk dari teori kinerja. Konsep dasarnya individu yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi (Syukron, dkk., (2021). Dalam studi mengenai goal setting theory, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terdapat tugas dalam waktu tertentu. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh gagasan (pemikiran) dan niat seseorang. Tujuan dilihat sebagai tingkat kinerja yang ingin dicapai individu (Sudiatmike, dkk., 2023).

Stres kerja

Menurut Syaputra dan Kusuma (2020) stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. Ambiguitas peran (role ambiguity) dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Disiplin kerja

Menurut Yusnandar, dkk. (2020) disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang tercipta dalam bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Salad, dkk. (2020) disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya ke-sadaran para karyawan dalam mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Motivasi kerja

Menurut Hasyim, dkk. (2020) motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Menurut Priyatno (2022) motivasi adalah sesuatu yang dapat menumbuhkan semangat dalam mencapai tujuan. Motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan

dorongan, motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Kinerja karyawan

Menurut Harahap dan Perkasa (2023) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Sehingga kinerja karyawan merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang akan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja pegawai yang menunjukkan sejauh mana mereka mencapai atau bahkan melebihi tujuan, tugas, dan harapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Anita dan Sabariah, 2023).

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja karyawan

Stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang kondisi psikologis karyawan yang diakibatkan karena terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan perusahaan. Sehingga hal ini akan menimbulkan reaksi emosional seperti emosi yang tidak stabil, tekanan darah meningkat, cemas, tidak bisa tidur dan menalami gangguan pencernaan (Aniversari, 2022). Stres kerja juga merupakan ketegangan yang dialami karyawan sebab adanya ketidakseimbangan antara dorongan pekerjaan dengan daya karyawan dalam menangani pekerjaannya (Kriskito dan Rini, 2022). stres kerja juga sebagai dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan (Pamungkas, dkk. 2019). Stres merupakan kondisi dimana seseorang merasa tertekan yang disebabkan oleh faktor baik itu dari dalam diri seseorang ataupun lingkungan sekitar individu yang mampu mengganggu kesehatan psikis individu (Cholishoh, 2021).

Beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Fitriano, dkk. (2020) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh dari hasil penelitian Simanjuntak, dkk. (2021) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁: Stres kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Papillon Umalas Villa Badung

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok dalam organisasi sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Puspita dan Widodo, 2020). Disiplin kerja juga mengendalikan perilaku tenaga kerja untuk melakukan fungsi perusahaan sesuai dengan arahan, mengerjakan yang telah diperintahkan berkaitan dengan kinerja karyawan (Wulandari dan Wasiman, 2020). Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan

perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas perbuatannya (Mogi, 2020). Disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien (Yeremia dan Nuridin, 2020).

Beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Hasibuan dan Silvy (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan oleh Saraswati, dkk. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Atmaja, dkk. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Papillon Umalas Villa Badung

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi tak terlihat yang dapat mendorong atau dapat berpengaruh terhadap sikap seseorang dalam hal pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Maswar, 2020). Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut (Kusumasari, 2022). Motivasi kerja diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai (Sutrisno, dkk. 2020). Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Faizal, dkk. 2019).

Beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Susanto (2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti, dkk. (2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan oleh Anggriawan, dkk. (2022) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Pramesti, dkk. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Papillon Umalas Villa Badung.

METODELOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Papillon Umalas Villa yang beralamat di jalan Raya Bumbak 100 Anyar, Jl. Umalas, Kerobokan, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Dalam penelitian yang penulis lakukan, objek penelitian yang diteliti yaitu Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Papillon Umalas Villa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Papillon Umalas Villa Badung yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel Stres kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel Stres kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 5.1
Hasil uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	35
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan Tabel 5.1 hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal. Nilai yang dihasilkan lebih besar dari signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data mengikuti sebaran normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5.2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Stres kerja	0,241	4,153
Disiplin kerja	0,264	3,791
Motivasi kerja	0,264	3,788

Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu stres kerja, disiplin kerja, motivasi kerja $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan bahwa nilai signifikasni untuk semua variabel bebas (independent) lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), yang berarti tidak ada pengaruh variabel dependent terhadap variabel X1, X2, dan X3 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5.3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	1,224		1,013	0,319
Stres kerja	0,267	0,286	2,204	0,035
Disiplin kerja	0,450	0,382	3,081	0,004
Motivasi kerja	0,295	0,327	2,634	0,013

Berdasarkan Tabel 5.3 dibuat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 1,224 + 0,267 X_1 + 0,450 X_2 + 0,295 X_3$. Persamaan tersebut memberi informasi bahwa:

$\beta_1 = 0,267$ hal ini berarti variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

$\beta_2 = 0,450$ hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

$\beta_3 = 0,295$ hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Determinasi

Tabel 5.4
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,935 ^a	0,874	0,862	1,257
a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1				

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y, digunakan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan Tabel 5.4 menunjukkan nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,862. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kontribusi variabel stres kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 86,2% sedangkan sisanya 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 5.5
Hasil Uji t

	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	1,224		1,013	0,319
Stres kerja	0,267	0,286	2,204	0,035

Disiplin kerja	0,450	0,382	3,081	0,004
Motivasi kerja	0,295	0,327	2,634	0,013

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. *Level of significant* yang digunakan adalah 0,05 atau 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- a) Variabel stres kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,267, nilai t hitung sebesar 2,204 dan nilai signifikansi sebesar 0,035 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu berarti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Papillon Umalas Villa Badung.
- b) Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,450, nilai t hitung sebesar 3,081 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, yaitu berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Papillon Umalas Villa Badung.
- c) Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,295, nilai t hitung sebesar 2,634 dan signifikansi sebesar 0,013 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yaitu berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Papillon Umalas Villa Badung.

Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Papillon Umalas Villa Badung. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baik Stres Kerja, maka kinerja karyawan meningkat. Stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang kondisi psikologis karyawan yang diakibatkan karena terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan perusahaan. Sehingga hal ini akan menimbulkan reaksi emosional seperti emosi yang tidak stabil, tekanan darah meningkat, cemas, tidak bisa tidur dan menalami gangguan pencernaan (Aniversari, 2022).

Hasil ini juga didukung penelitian Fitriano, dkk. (2020) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh dari hasil penelitian Simanjuntak, dkk. (2021) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Papillon Umalas Villa Badung. Hasil ini juga memiliki arti semakin baik Disiplin Kerja karyawan, maka kinerja karyawan meningkat. Disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok dalam organisasi sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Puspita dan Widodo, 2020).

Hasil ini juga didukung penelitian Prasetyo dan Marlina (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di

perkuat oleh dari hasil penelitian Hasibuan dan Silvy (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Papillon Umalas Villa Badung. Hasil ini juga memiliki arti semakin baik Motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam perusahaan, maka kinerja karyawan meningkat. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi tak terlihat yang dapat mendorong atau dapat berpengaruh terhadap sikap seseorang dalam hal pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Maswar, 2020). Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkan.

Hasil ini juga didukung penelitian Susanto (2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di perkuat oleh hasil dari Dwiyanti, dkk. (2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Papillon Umalas Villa Badung. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baik stres kerja, maka kinerja karyawan pada Papillon Umalas Villa Badung akan meningkat. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Papillon Umalas Villa Badung. Hasil ini juga memiliki arti semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan pada Papillon Umalas Villa Badung akan meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Papillon Umalas Villa Badung. Hasil ini juga memiliki arti semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam perusahaan, maka kinerja karyawan pada Papillon Umalas Villa Badung akan meningkat.

Limitasi

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel Stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 86,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 13,8% dijelaskan oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Papillon Umalas Villa Badung. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.

Adisaputra, T. F. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mensa Bina Sukses Makassar. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 1(1), 13-24.

Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber The Manusia*. Riau: Zanafa.

Afda, M. R., Andriana, I., & Siregar, L. D. (2023). The Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang. Transformasi Manageria: *Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 299-313.

Affandi F. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jendral Soedirman. Universitas Jendral Soedirman.

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15-31.

Amriah, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja journal*, 2(1).

Andini Dwi Saputril), S. H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 2, 25-42.

Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49-56.

Astono, H. R. (2019). Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt.Glory Industrial Semarang Ii Di Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan* , 122-132.

Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *Emas*, 4(7), 1733-1747.

Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Counter Handphone Oppo Di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(05), 73-86.

Ayuningtyas, A. S. (2024). Pengaruh Modal Usaha, Lokasi Usaha, Lama Usaha Dan Teknologi. Inisiatif: *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3, 129-247.

Azwina, S. Y. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 28-43.

Barima, H. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi*. Volume 1 Nomor 2, 1, 48-55.

Burhannudin (2019). *Disiplin kerja dan kinerja karyawan*. CV. Andi Offset.

Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Institut Seni Indonesia (Isi) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945-2967.

Dwiyanti, K. K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 121-130.

Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).

Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. Invest: *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 1(2), 57-62.

Fauzi, A. S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Terapan*, 229-241.

Febrianto, I. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasmira Gresik (*Doctoral dissertation, Prodi Manajemen*).

Ginanti, K. A. S., Widnyana, I. W., Gama, A. W. S., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Good Corporat Governance Sebagai Variabel Intervening. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(1), 111-120.

Hasibuan, J.S., & Silvija, D. (2019), December). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, no. 1, Pp. 134-147).

Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0*, 2, 134-147.

Jufrizen, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 35-54.

Kasmir, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok PT Rajagrafindo Persada.

Kirono, C. S., & Andriyani, D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. Bina Kemas Persada). *Jurnal Manajemen Pelita Bangsa*, 5(03), 44-48.

Kresmawan, G. A. (2021). *Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya*. Volume 3, Nomor 2, Agustus 2021, 3, 75-84.

Krskito, T. J., & Rini, H. P. (2022). Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines* (JOMB), 4(2), 1164-1173.

Kurniawan, Y. (2016). *Analisis Regersi Dasar Dan Penerapannya Dengan R. Jl. Tamba Raya No. 23 Rawamangun Jakarta 13220: Prenadamedia Group.*

Landra, N., Budiayasa, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The Effect of Satisfaction Mediation on the Motivation Relationship Citizenship Behavior Work and Organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.

Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.

Limbong, K. N., Syahputra, M. R., & Sembiring, C. M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Kanwil 1 Medan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 109-116.

Locke, E. A. (1968). *Toward A Theory Of Task Motivation And Incentives. Organizational Behavior And Human Performance*, 157-189.

Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya .Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana.*

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja Sdm.* Bandung: Refika Aditama.

Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Job In Security Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397-2415.

Nurchahya, A. H. (2024). Penerapan Uji Asumsi Klasik Untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1, 472-481.

Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *Emas*, 4(7), 1771-1780.

Priyatno, S. H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Tugu Mandiri . *Jurnal Parameter*, 109-122.

Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.

Putra, N. L. (2022). Pengaruh stres kerja,Lingkungan kerja fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cv. Bali Imagecollection Di Batubulan, *Gianyar. Values*, 540-551.

Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza Di Badung. *EMAS*, 4(12), 3004-3015.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior.* Pearson Education.

Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7, 77-87.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan (R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sulastri, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 2, 83-98.

Sutrisno, S., & Suhendi, D. A. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 147-157.

Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada Ud. Sadhu Jaya Di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.

Widyawati, S. R., & Febriyani, N. P. E. (2023, May). Sistem Pencatatan Administrasi Pada Sekolah Dasar Negeri 1 Celuk Kabupaten Gianyar. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)* (Vol. 2, No. 1, pp. 432-436).

Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of Learning and Growth Perspective in The Mediating Relation of Human Resource Function with Employee Champion: Evidence from The Small Medium Industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448-453.

Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Dukungan Organisasional terhadap kepuasan Karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36-46.

Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418-427.

Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Pt. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71-83.

Yanuar, E. F. (2021). Penaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 680-6.

Yeremia, R., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Adiperkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(1), 401-412.

Yohanes B. Windo Thalibana. (2022)., *Pengaruh kompensasi, Lingkungan kerja dan stress kerja terhadap produktifitas kerja*. Vol.1, No. 4., Universitas widya mandira Kupang.

Yonata, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trunojoyo Sumber Listrindo . *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 102-115.

Yulandri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja. *Journal Of Business, Management And Accounting*, 1, 203-213.