

PENGARUH ETOS KERJA, STRESS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPR JAYA KERTI

I Putu Aldi Mahendra¹, Gde Bayu Surya Parwita², Tiara Carina³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaswati Denpasar
aldimhdra@gmail.com

ABSTRACT

Kinerja Karyawan merupakan ukuran atau tolok ukur keberhasilan individu atau suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil yang dicapai, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, dan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan juga menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui pengaruh etos kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Jaya Kerti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Jaya Kerti berjumlah 45 orang. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Penentuan jumlah sampel dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dibantu program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Etos Kerja, Stress Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat bernilai bagi setiap organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja karyawannya (Yanti, et al 2023). Menurut Hasyim & Pasaribu (2021), kinerja merupakan volume baik dalam hal kuantitas output maupun kualitas hasil yang dihasilkan oleh karyawan, yang dapat dijadikan dasar membedakan terhadap standar yang telah ditetapkan. Menurut Jamaludin (2022), kinerja merupakan indikator keberhasilan individu dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan, berdasarkan pada tolak ukur yang telah disepakati bersama.

Pada organisasi kinerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor salah satunya adalah etos kerja. Menurut Simanjuntak (2020), etos kerja merupakan seperangkat nilai yang mendorong individu untuk berkolaborasi secara efektif, menjunjung tinggi keyakinan bersama, dan mengadopsi pendekatan menyeluruh dalam menjalankan tugas. Menurut Badriati (2021:6) menyatakan bahwa etos kerja adalah sebuah gerakan yang melibatkan penilaian dan evaluasi yang berkesinambungan terhadap kinerja individu dan kelompok. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utama, et al (2024), menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Permana & Dewi, (2022), menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Harum, et al (2022) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat etos kerja rendah merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi juga dapat dipengaruhi oleh stress kerja. Stress kerja merupakan suatu keadaan di mana individu mengalami tekanan psikologis yang melebihi kapasitas penanganannya (Eisapareh et al.,2020). Lebih lanjut, stres kerja dapat menimbulkan gangguan emosi, gangguan kognitif, dan masalah kesehatan mental pada individu (Lee & Jang, 2020). Stress kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang

berlebihan, sehingga mengakibatkan gangguan pada fungsi kognitif, emosional, dan fisik individu. Adimulyo, et al (2023), dalam penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Widayati, et al (2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Yantu, et al (2023) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2019), disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme komunikasi bagi manajemen untuk menginformasikan karyawan mengenai perubahan perilaku yang diharapkan, serta mendorong pemahaman dan kepatuhan terhadap norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Siagian (2020), disiplin kerja merupakan program pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, sikap positif, dan perilaku produktif karyawan, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia, et al (2023), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Harsono (2023), dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kibar, et al (2023), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa ditemui permasalahan terkait dengan etos kerja, stress kerja dan disiplin kerja. Mengenai etos kerja, dimana terjadi penurunan pada etos kerja, terlihat dari kurangnya disiplin dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Stres kerja timbul karena beban kerja yang berlebihan, membuat karyawan sering harus lembur untuk menyelesaikan tugas. Kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta perasaan jemu terhadap pekerjaan. Selain itu, terdapatnya penurunan tingkat kehadiran menjadi 4.9%. Apabila hal ini terus terjadi maka masalah ini tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan lainnya sekaligus kinerja perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Penetapan Tujuan (Goal-Setting Theory) diperkenalkan untuk pertama kali oleh Locke (1969) telah menjadi pusat perhatian dalam berbagai masalah dan isu organisasi, dimana teori tersebut menyatakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku individu. Berdasarkan teori ini individu dapat menegaskan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan berdampak pada perilaku individu tersebut. Menurut Goal-Setting Theory, individu dapat memilih tujuan, mempunyai beberapa tujuan dan individu yang termotivasi untuk menggapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini memperkirakan bahwa unsur utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang individu miliki. Goal-Setting Theory juga merupakan segmen dari teori motivasi, dimana teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial.

1. Etos Kerja

Menurut Simanjuntak (2020), etos kerja merupakan seperangkat nilai yang mendorong individu untuk berkolaborasi secara efektif, menjunjung tinggi keyakinan bersama, dan mengadopsi pendekatan menyeluruh dalam menjalankan tugas. Keberadaan etos kerja yang kuat di seluruh organisasi menjadi fondasi penting untuk mencapai pertumbuhan dan keunggulan kompetitif. Menurut Badriati (2021:6) menyatakan bahwa etos kerja adalah sebuah gerakan yang melibatkan penilaian dan evaluasi yang berkesinambungan terhadap kinerja individu dan kelompok. Menurut Butarbutar, et al (2021) etos kerja merupakan sikap dan perilaku positif yang menunjukkan keyakinan diri dan motivasi kuat. Sikap ini tidak hanya menguntungkan diri sendiri, tetapi juga memberikan dampak positif pada lingkungan sekitar.

2. Stress Kerja

Stress kerja merupakan suatu keadaan di mana individu mengalami tekanan psikologis yang melebihi kapasitas penanganannya (Eisapareh et al.,2020). Lebih lanjut, stres kerja dapat

menimbulkan gangguan emosi, gangguan kognitif, dan masalah kesehatan mental pada individu (Lee & Jang, 2020). Stress kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan, sehingga mengakibatkan gangguan pada fungsi kognitif, emosional, dan fisik individu. Menurut Rohman, et al (2021), stress adalah kondisi mental yang ditandai dengan perasaan cemas, khawatir, dan terbebani oleh berbagai tuntutan hidup.

3. Disiplin Kerja

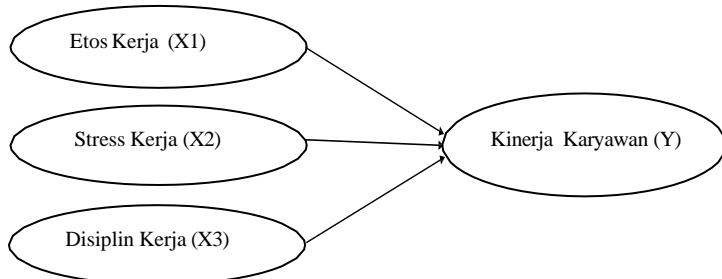
Menurut Rivai (2019), disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme komunikasi bagi manajemen untuk menginformasikan karyawan mengenai perubahan perilaku yang diharapkan, serta mendorong pemahaman dan kepatuhan terhadap norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Siagian (2020), disiplin kerja merupakan program pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, sikap positif, dan perilaku produktif karyawan, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja dapat diukur dari lima aspek utama, yaitu kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, pemenuhan standar kerja, kewaspadaan, dan etos kerja. Malaya sp Hasibuan dalam Elianti (2020). Chunitan (2021), Mendeskripsikan disiplin kerja sebagai kemampuan dan kemauan individu untuk berprilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan serta menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan indikator utama efektivitas suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Selain sebagai tolak ukur kesuksesan individu, kinerja juga menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang optimal (Kibar, et al (2023). Menurut Hasyim & Pasaribu (2021), kinerja merupakan volume baik dalam hal kuantitas output maupun kualitas hasil yang dihasilkan oleh karyawan, yang dapat dijadikan dasar membedakan terhadap standar yang telah ditetapkan. Menurut Jamaludin (2022), kinerja merupakan indikator keberhasilan individu dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan, berdasarkan pada tolak ukur yang telah disepakati bersama.

HIPOTESIS

Berdasarkan Research gap yang terjadi, untuk dapat mengetahui lebih rinci mengenai pengaruh antara etos kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapatlah dibuat secara sistematis kerangka model dalam penelitian ini yang disajikan pada gambar 1, sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2024)

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis: H1: Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPR Jaya Kerti. H2: Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada BPR Jaya Kerti. H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPR Jaya Kerti.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di BPR Jaya Kerti yang berlokasi di Jl. Raya Mengwi No.26,

Mengwitani, Badung, Bali. Objek penelitian ini adalah pengaruh etos kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di BPR Jaya Kerti yang berjumlah 45 orang karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan pada BPR Jaya Kerti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner yang akan diolah melalui SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel etos kerja, stress kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang $> 0,3$.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel etos kerja sebesar 0,879, stress kerja sebesar 0,872, disiplin kerja sebesar 0,667 dan kinerja karyawan sebesar 0,659. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Jaya Kerti SPSS *version 25*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara etos kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Jaya Kerti secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.811	2.732		2.127	.043
Etos Kerja	.359	.069	.660	5.236	.000
Stress Kerja	.002	.195	.001	.011	.991
Disiplin Kerja	.126	.042	.374	2.995	.006
R				.774	
R Square				.599	
Adjusted R Square				.553	
F				12.95	
Statistic				3	
Signifikansi uji F				0,000 ^b	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel di atas dapat dibuat model regresi linierberganda sebagai berikut:

$$Y = 5.811 + 0.359X1 + 0.002X2 + 0.126X3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien

koefisiennya sebagai berikut: a) Nilai koefisien konstanta sebesar 5,811 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 5,811 apabila etos kerja, stress kerja dan disiplin kerja dengan nol (0). b1) Nilai koefisien regresi etos kerja sebesar 0,359. Hal ini menunjukkan bahwa ketika etos kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,359 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. b2) Nilai koefisien regresi stress kerja sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa ketika stress kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,002 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. b3) Nilai koefisien regresi disiplin kerja kerja sebesar 0,126. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,126 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,120 yang berarti nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu etos kerja, stress kerja dan disiplin kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Etos kerja sebesar 0,633, stress kerja sebesar 0,740, dan disiplin kerja sebesar 0,394. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

5. Hasil Uji Kelayakan Model

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 12.953 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti etos kerja, stress kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Jaya Kerti.

6. Analisi Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,553 atau sebesar 55,3%. Hal ini berarti variasi hubungan etos kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Jaya Kerti adalah sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

7. Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Nilai pada variabel etos kerja menunjukkan nilai t sebesar 5,236 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama yang menyatakan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. 2) Nilai pada variabel stress kerja menunjukkan nilai t sebesar 0,011 dengan nilai signifikansi sebesar 0,991 lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis kedua yang menyatakan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ditolak. 3) Nilai pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t sebesar 2,995 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos

kerja suatu perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Etos kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat membantu karyawan memahami cara kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya. Etos kerja yang tinggi akan menjadi persyaratan utama untuk dikembangkan dalam kehidupan ini, terutama dalam beradaptasi dengan kedudukan karyawan dan rekan kerja. Kemampuan memahami pentingnya etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan, karena Setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan dedikasi yang besar dari setiap karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama, et al (2024), Permana & Dewi (2022), Goper, et al (2023), Hutagalung, et al (2020), Mubarak, et al (2020) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kedua ditolak. Stress kerja tidak selalu berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, terutama jika karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola stress tersebut. Ketika mampu mengenali dan mengendalikan faktor-faktor penyebab stres, karyawan dapat menjaga keseimbangan emosional dan tetap fokus pada tugasnya. Kemampuan manajemen stres yang baik memungkinkan karyawan untuk tetap produktif dan efisien meskipun menghadapi tekanan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tusi, et al (2024), Hartati, et all (2024), Adimulyo, et al (2023) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja seorang karyawan maka semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Dalam artian seorang karyawan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu merupakan salah satu faktor yang dapat memajukan suatu perusahaan. Oleh karena itu disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena semakin disiplin seorang karyawan maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya, sehingga perusahaan akan mendapatkan feedback yang positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia, et al (2023), Harsono (2023), Noviyanti & Asmalah (2023), Izzah & Nugraheni (2024), Iptian, et al (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan: 1) Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada BPR Jaya Kerti. 2) Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada BPR Jaya Kerti. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada BPR Jaya Kerti.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya pengembangan penelitian sejenis dan menjadi bagian referensi untuk penelitian di masa yang akan datang dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel jenis perusahaan lainnya. 2) Nilai *Adjusted R Square* dalam penelitian ini adalah sebesar 55,3% yang berarti Pengaruh Etos Kerja, Stress kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang didapat, maka dapat

diberikan saran sebagai berikut: 1) Disarankan kepada BPR Jaya Kerti dapat menerapkan pelatihan manajemen waktu, memberikan umpan balik yang lebih sering, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, penting untuk menetapkan tenggat waktu yang jelas dan realistik, serta memberikan apresiasi terhadap pencapaian tepat waktu untuk mendorong karyawan lebih disiplin dalam menyelesaikan tugasnya. 2) Disarankan kepada BPR Jaya Kerti untuk melakukan komunikasi terbuka dan individual dengan setiap karyawan agar dapat mengidentifikasi akar penyebab keterlambatan atau penundaan pekerjaannya, menerapkan sistem insentif dan sanksi yang jelas, serta memerikan penghargaan kepada karyawan yang konsisten datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan baik, serta berikan sanksi yang proporsional bagi yang melanggar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, L. (2023). The Effect of Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline Employee Performance at PT. Fadhil Genteng. *International Journal of Asian Business and Management*, 2(1), 41-58.
- Adimulyo, N., & Mala, R. U. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ASURANSI JASA TANIA TBK. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 2(2), 10-19.
- Beny Harum dan Febstri Susanti (2022) “The Influence of Work Ethic and Organizational Culture on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency of West Pasaman Regency”.
- Badriati, B. El. (2021). Work Ethic in Islamic and Cultural Perspectives. InWork Ethic in Islamic and Cultural Perspectives.
- Butarbutar, M., Efendi, Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). The Influence of Work Ethic on Employee Performance at the Sari Asih Nusantara Pematangsiantar Foundation.Maker: Journal of Management, 7(1), 116–124. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Chunitan, V. P. Y. P. A. (2021). The Effect of Job Satisfaction, Transformational Leadership, and Job Stress on Organizational Commitment at PT Buana Jaya Lestari. *Jurnal Mantik*, 4(4), 2460–2467. <https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik>.
- Elianti. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. *Journal Of Management*.
- Eisapareh, K., Nazari, M., Kaveh, M. H., & Ghahremani, L. (2020). The relationship between job stress and health literacy with the quality of work life among Iranian industrial workers: The moderating role of social support. *Current Psychology*, 1-9.
- Goper Ego, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2023). “The Effect of Work Ethics on Employee Performance CV. Gaza Perdana Palembang”
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, H., Wiwiwn, W., & Yunus, Y. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Parepare. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 397-402.
- Hasyim, & Pasaribu, F. (2021). The Influence of Organizational Climate, Competence and Work Discipline on Employee Performance at the North Labuhan Batu Samsat Office.Humanities Journal, 5(1), 153–169.
- Izzah, N., & Nugraheni, S. (2024). Impact of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Warehouse PT Shopee International Indonesia Branch Bekasi. *Sinergi International Journal of Management and Business*, 2(1), 1-10.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152. Jamaludin, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and* <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Locke, E. A., Cartledge, N., & Knerr, C. S. (1969). Studies of the relationship between satisfaction, goal-setting, and performance. *Organizational behavior and human performance*, 5(2), 135-158.
- Lee, E., & Jang, I. (2020). Nurses' fatigue, job stress, organizational culture, and turnover intention: A Culture Work-Health model. *Western journal of nursing research*, 42(2), 108-116.
- Mubarak, R., Adam, M., & Djalil, M. A. (2020). the Effect of Work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia. *International*

- Journal of Social Science and Economic Research*, 5(03), 687-700.
- Permana, R. Z., & Dewi, A. S. (2022). The Influence of Work Ethic, Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance on PT. Kilang Lima Gunung Padang. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 2(2), 171-187.
- Riama Katarina Hutagalung, Elvi Nadear Purba, Jhonson Tungkir Silalahi, Anne Putri. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office.
- Rivai. (2019). *Sumber Daya Manusia*. Vol 3. ISBN: 978-979-769-261-2 Robbins. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Sinar Abadi Jakarta.
- Rohman, MA, & Rully Moch. Ichsan, SS., M. (2021). PT HONDA DAYA ANUGRAH MANDIRI . 2 (1), 1–22.
- Simanjuntak, P. A. (2020). The Influence of Work Ethic, Job Satisfaction, Work Attitude and Work Motivation on Employee Performance at the Medan Polonia Primary Tax Service Office. *Business Journal Master of Management*, 2(1).
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, 3.
- Srimindarti, C. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Premature Sign-Off dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2), 102-110.
- Tusi, N., Purba, D., & Julianti, M. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garda Bima Sakti. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 8(1), 37-48.
- Utama, E. W. P., & Wadud, M. (2024). The Influence of Work Environment, Discipline and Work Ethic on Employee Performance (Case study: PTJaya Masawan Putra Sejahtera). *Valley International Journal Digital Library*, 5939-5952.
- Widayati, C. C., Arijanto, A., Magita, M., Anggraini, W., & Putri, A. (2021). The Effect of Work Family Conflict, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(1), 1-12.
- Yusuf Kibar, Kiki Farida Ferine, M. Isa Indrawan (2023) “The Effect Of Work Stress And Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable At PT Hki Jakarta”. Yhonanda Harsono (2023). “The Influence of Training Participation and Work Discipline on Employee Performance”.
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Lapu, S. Work Stress and Employee Performance at Uptd Region Ii Gorontalo Regency One-Stop Administration Services Office.
- Yanti, N. N. S. A., Khaerana, Lestari, F. P., Prasetya, W., Ratu, L. P., Irawan, P., R, A. M., Anggraini, R. I., Subandi, Y., Puspitasari, M., Indiyati, D., Utami, N. M. S., S, M. M. & A. M., & Dewi, I. C. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia International* (N. Rismawati (ed.); pertama). Widina Media Utama. <https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/6851/Content6851.pdf?seq=4>