

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 2023 saat ini, pemerintahan menjadi makin gencar untuk memaksimalkan prestasi instansinya. Dalam mencapai keberhasilan dan prestasi yang maksimal bagi suatu instansi peran sumber daya manusia sangat vital. Peran sentral dari sumber daya manusia dalam memengaruhi kesuksesan suatu entitas, baik itu organisasi pemerintah maupun non-pemerintah. Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, melainkan manusia juga menjadi faktor paling penting. Seluruh aspek dalam organisasi merupakan hasil dari dedikasi dan usaha keras manusia, sehingga kualitas SDM di dalamnya memiliki peran krusial dalam menentukan nasib entitas tersebut. Setiap individu yang bergabung dengan organisasi membawa beragam latar belakang, perasaan, keinginan, status dan pikiran yang berkontribusi bagi organisasi dalam mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset yang memiliki kapasitas untuk berpikir, merasakan, menginginkan, memiliki keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan kreativitas. Semua potensi dalam diri masing-masing SDM mempunyai dampak yang besar bagi upaya mencapai tujuan organisasi. Kendati teknologi terus berkembang, informasi semakin maju, modal tersedia, dan pasokan bahan mencukupi, namun tanpa SDM yang berkualitas, mencapai tujuan yang diinginkan akan sulit bagi organisasi. (Nurul Qomariah 2020). Dalam konteks definisi di atas, penting untuk diingat jika sumber daya manusia harus dipahami sebagai bentuk kekuatan dalam diri individu-individu yang mampu dimanfaatkan oleh organisasi. Kekuatan tersebut meliputi apa yang dimiliki oleh setiap individu dalam kemampuan berpikir serta pengetahuannya.

Pengelolaan yang maksimal bagi setiap sumber daya manusia sangat dibutuhkan sehingga dapat memaksimalkan peran dari sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan SDM perlu dilakukan dengan optimal dan baik agar tercapainya segala tujuan organisasi. Samsudin dalam (Adamy 2016), serangkaian

tindakan dengan tujuan untuk memanfaatkan sdm yang dimiliki secara maksimal di sebuah organisasi, dengan efektivitas serta efisiensi, dalam menggapai berbagai tujuan yang telah ditentukan merupakan apa itu sumber daya manusia. Dari pernyataan tersebut, dapat diartikan bahwa begitu pentingnya bagi sebuah organisasi untuk melakukan Pengelolaan SDM. Dengan pengelolaan SDM yang baik maka organisasi bisa mencapai berbagai tujuan.

Cakupan dari MSDM sangat luas, diawali dengan perencanaan SDM, analisis jabatan, perekrutan dan seleksi pegawai, orientasi pegawai, melatih serta mengembangkan pegawai, melakukan penilaian kinerja, memberikan kompensasi, kenaikan jabatan, sampai masa pensiun pegawai. MSDM menjadi bagian penting dalam organisasi karena dengan keberadaan MSDM yang baik, maka pengelolaan pegawai menjadi lebih terarah. MSDM juga akan menjembatani keinginan pegawai dengan keinginan organisasi untuk mencapai tujuan.

Sebagai contoh instansi pemerintahan, kita dapat merujuk kepada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur, yang merupakan bagian dari struktur administrasi di bawah Pemprov DKI Jakarta. Wilayah ini mencakup kota Jakarta Timur dengan luas sekitar 188,03 km², yang setara dengan sekitar 28,37% dari keseluruhan wilayah Provinsi DKI Jakarta. Dalam skala lebih rinci, daerah ini mencakup daerah-daerah seperti Pasar Rebo, Ciracas, Cipayung, Makasar, Kramat Jati, Jatinegara, Duren Sawit, Cakung, Pulogadung, dan Matraman. Selain itu, kesepuluh kecamatan ini terbagi lagi menjadi 65 kelurahan yang berbeda.

Sumber daya yang memiliki profesionalisme, kompetensi, kepercayaan, dan ketekunan menjadi kebutuhan penting bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi berharap agar pegawai atau tenaga kerja yang diangkat dapat memberikan kinerja yang optimal guna mendukung perkembangan organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada tingkat kinerja yang sesuai dengan persyaratan di dalamnya, karena tanpa kinerja yang memadai, mencapai kesuksesan organisasi akan menjadi sulit bahkan tidak mungkin.

Mengacu pada UU nomor 5 tahun 2014, dijelaskan peranan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas dalam menjalankan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional menjadi peran dari seorang pegawai ASN. Mereka juga memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan memberikan

pelayanan publik secara profesional, tanpa campur tangan politik, serta menjauhkan diri dari praktik KKN.

Menurut Sedarmayanti dan Haryanto (2017) Kinerja merujuk pada hasil kerja individu, proses manajemen, atau keseluruhan organisasi yang dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019, proses sistematis yang mencakup perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja merupakan apa yang disebut sebagai sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil.

Berdasarkan regulasi Pemerintah No. 46 Tahun 2011 mengenai Evaluasi Prestasi Pegawai Negeri Sipil dan pedoman Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) No. 1 Tahun 2013, tujuan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah untuk memastikan bahwa sistem prestasi dan kemajuan karier menjadi landasan utama dalam memajukan kinerja PNS. Penilaian prestasi PNS dilakukan guna mengawasi produktivitas perilaku kerja yang penting dalam mencapai hasil kerja yang telah disepakati bersama. Prinsip-prinsip penilaian kinerja yang diutamakan mencakup objektivitas, ukuran yang jelas, akuntabilitas, partisipasi, serta keterbukaan. Pelaksanaan penilaian kinerja PNS diterapkan untuk mengevaluasi pencapaian kinerja individu PNS serta memberikan panduan dalam menilai keseluruhan kinerja unit dan organisasi, yang mendukung pengelolaan yang lebih optimal.

Penilaian prestasi kerja PNS terdiri dari unsur sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Penilaian ini dilakukan oleh Pejabat Penilai setahun sekali, biasanya pada akhir Desember tahun bersangkutan atau awal Januari tahun berikutnya, dan melibatkan unsur-unsur yang telah ditetapkan sebelumnya:

- a. SKP memiliki bobot 60 %
- b. Perilaku kerja memiliki bobot 40 %

Pelaksanaan tugas dalam jabatan PNS harus relevan dan berhubungan sehingga hal tersebut menjadi unsur prestasi yang kerja yang dipengaruhi oleh perilaku kerja, di antaranya yaitu:

- a. Pejabat penilai melakukan penilaian prestasi kerja hanya satu kali dalam 1 tahun.

- b. Penilaian prestasi kerja dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya
- c. Prestasi kerja akan di tentukan berdasarkan angka yang diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
1. Sangat baik = 91 – ke atas
 2. Baik = 76 – 90
 3. Cukup = 61 –75
 4. Kurang = 51 –60
 5. Buruk = 50 ke bawah

Lebih lanjutnya ketentuan tata cara penilaian diatur dalam Peraturan kepala BKN. Berikut adalah formulir SKP PNS:

**FORMULIR SASARAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

NO	I. PEJABAT PENILAI		NO	II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI		
1	Nama		1	Nama		
2	NIP		2	NIP		
3	Pangkat/Gol.Ruang		3	Pangkat/Gol.Ruang		
4	Jabatan		4	Jabatan		
5	Unit Kerja		5	Unit Kerja		
NO	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	ANGKA KREDIT	TARGET			
			KUANT/ OUTPUT	KUAL/ MUTU	WAKTU	BIAYA
1		-				
2		-				
3		-				
4		-				
5		-				

Pejabat Penilai
formulir SKP
NIP.

Jakarta, ... Januari 20...
Pegawai Negeri Sipil Yang Dinilai
NIP.

Gambar 1 Formulir SKP PNS

Penilaian yang diukur dalam aspek perilaku kinerja meliputi ::

- a. Orientasi pelayanan
- b. Integritas
- c. Komitmen
- d. Disiplin
- e. Kerja sama
- f. Kepemimpinan

Catatan:

1. Hanya pegawai negeri sipil (PNS) yang mengisi jabatan struktural yang menjalani penilaian kepemimpinan.
2. Evaluasi perilaku dilaksanakan melalui pengamatan yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap karyawan PNS, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.
3. Dalam menilai perilaku kerja PNS, pejabat penilai memiliki kewenangan untuk mempertimbangkan masukan yang berasal dari pejabat penilai setara dalam lingkungan unit kerja mereka masing-masing.
4. Skor tertinggi yang diberikan untuk penilaian perilaku kerja adalah 100 (seratus).

Berikut data kinerja Pegawai Pelaksana Kota Administrasi Jakarta Timur:

Tabel 1 Data Kinerja Pegawai Pelaksana Kota Administrasi Jakarta Timur

Nomor	Keterangan	Jumlah
1	Kompetensi Pelaksana	3.48
2	Perilaku Pelaksana	3.53
Rata-Rata		3.50

Sumber: Data Instansi

Peneliti melakukan observasi terhadap objek penelitian, dari observasi yang dilakukan selama 3 bulan ini, terlihat bahwa kinerja Pegawai dalam instansi ini tidak maksimal. Ketidakhaksimalan ini terjadi karena kurangnya hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas, faktor kedisiplinan, serta banyaknya Pekerjaan yang kurang bermanfaat bagi prestasi instansi.

Berdasarkan wawancara awal terhadap pihak instansi, ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi di dalam instansi mengenai kinerja, etos kerja, disiplin kerja, dan stres kerja. Hal tersebut dapat diketahui melalui wawancara Husnul selaku ketua sub kelompok tata laksana kepegawaian yang menyebutkan Tetap ada kekurangan secara individu dari Pegawai untuk kinerja, etos kerja, disiplin, dan stres kerja dalam melakukan Pekerjaan di dalam instansi ini dikarenakan berbagai alasan internal maupun eksternal mereka. Meskipun dengan segala hambatan yang ada baik internal maupun eksternal, dan dengan segala sanksi yang berlaku,

Pegawai instansi ini selalu mengusahakan yang terbaik dan menghindari kekurangan yang dapat terjadi.

Pengukuran dalam rangka melihat tingkat keberhasilan serta pencapaian kinerja PNS di Sekretarian Kota Administrasi Jakarta Timur dapat terlihat dalam tabel berikut yang merupakan hasil pra-survei yang telah dilakukan.

Tabel 2. Pra-Survey Kinerja Pegawai

Indikator	Target	Hasil Pra Survey	
		+	-
Hasil Kerja	100%	75%	25%
Sikap Kerja	100%	100%	0%
Perilaku Kerja	100%	100%	0%
Manfaat	100%	75%	25%
Rata-Rata	100%	87.5%	12.5%

Sumber: Data diolah

Pada tabel 1, yang didapatkan dari hasil pra-survey terhadap 20 orang pegawai, maka dapat dilihat bahwa saat ini di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta untuk kinerja pegawainya mengalami kekurangan, dimana kinerja pegawai memiliki persentase sebesar 87.5% untuk kinerja dengan segala aspek yang dijadikan penilaian kinerja, yang seharusnya mendapat persentase sebesar 100% namun pada tahun 2022 sampai dengan 2023 ini hanya mendapatkan persentase sebesar 87.5% yang menunjukkan bahwa terjadi kekurangan standar dari target kinerja sebesar 12.5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawainya belum maksimal yang menjadi masalah bagi instansi dan perlu dilakukannya perbaikan. Diduga penurunan kinerja ini terjadi karena dampak dari permasalahan individual baik dari internal maupun eksternal individu tersebut, sehingga menyebabkan beberapa hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan kinerjanya tidak maksimal.

Upaya menjaga kinerja pegawai adalah langkah penting untuk dapat dilakukan dalam sebuah organisasi atau instansi, dengan memperhatikan kedisiplinan dan etos kerja pegawai. Faktor-faktor ini berperan krusial dalam mencapai hasil kerja yang optimal dan dalam mengelola stres kerja. Pegawai dianggap sebagai aset berharga bagi suatu perusahaan, dan tanpanya, instansi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kualitas pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan sebuah instansi, sehingga

Bayu Sukma Wisesajati, 2023

**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SEKRETARIAT KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

tenaga kerja yang dimiliki memiliki keterampilan dan motivasi yang tinggi dianggap sebagai aset yang berharga. Maka dari itu, prioritas utama bagi setiap organisasi adalah meningkatkan kualitas dari sumber daya manusianya.

Harras et al. (2020) mengatakan dalam bukunya bahwa etos kerja diartikan sebagai semangat dan dedikasi dalam bekerja yang berasal dari keteguhan hati dan keyakinan yang kuat. Etos kerja ini mendorong sikap tanggung jawab dan ketaatan dalam melaksanakan tugas, serta menunjukkan komitmen yang tinggi dalam bekerja. Tingkat etos kerja yang tinggi menjadi harapan bagi setiap pegawai, karena hal ini memegang peran penting dalam perkembangan perusahaan dan untuk memuaskan masyarakat. Etos kerja menjadi sumber motivasi dalam tindakan individu atau kelompok dalam mencapai kinerja yang baik, dan organisasi yang ingin maju perlu melibatkan anggotanya dalam upaya untuk mencapai tujuan bersama.

Tingkat etos kerja PNS di dalam Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur, berdasarkan hasil Pra-Survei di bawah ini bisa menjadi alat ukur dalam menilai etos kerja tersebut.

Tabel 3 Pra-survey Etos Kerja Pegawai

Indikator	Target	Hasil Pra-Survey	
		+	-
Tanpa Pamrih	100%	70%	30%
Penggagas	100%	70%	30%
Rata-Rata	100%	70%	30%

Sumber data: Data diolah

Berdasar pada tabel 2, yang didapatkan dari hasil pra-survey terhadap 20 orang pegawai, maka dapat dilihat bahwa saat ini etos Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta mengalami kekurangan dimana etos kerja pegawai memiliki persentase sebesar 70% untuk etos kerja dengan indikator yang dijadikan penilaian etos kerja, yang seharusnya mendapat persentase sebesar 100%.

Pegawai instansi dalam semangat etos kerjanya selalu dituntut akan tanggung jawabnya dan dapat dilihat dari tabel tersebut pegawai instansi ini belum 100% memilikinya. Berdasarkan pengamatan, terlihat bahwa pegawai telah menunjukkan sikap yang kurang peduli terhadap tugas-tugas yang telah ditetapkan, lebih cenderung menunggu perintah dari pimpinan sebelum akhirnya menjalankan

tugas tersebut. Akibatnya, tanggung jawab yang seharusnya diemban sesuai tupoksi mulai dikesampingkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang ditemukan, terdapat research gap terkait dengan etos kerja, yang mana pada sebuah hasil temuan oleh (Saban *et al.* 2020a) dan (Sudirman *et al.* 2019), menyimpulkan jika etos kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan bagi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini mengangkat persoalan yang sama mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan apa yang diteliti (Aqsariyanti *et al.* 2019), yang menyimpulkan jika etos kerja terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian terdahulu yang berbeda ini diduga dapat diakibatkan karena objek penelitian yang berbeda sehingga penelitian terhadap variabel ini memiliki kesenjangan untuk dilakukannya penelitian kembali terhadap hasil penelitian terdahulu.

Adapun faktor lainnya terhadap kinerja pegawai yang mungkin mempengaruhinya yaitu disiplin kerja. Di dalam bukunya (Agustini 2019), menyatakan jika mematuhi sebuah aturan yang ada di dalam organisasi, dengan tujuan keteguhan yang dimiliki pegawai meningkat sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan merupakan acuan dalam disiplin kerja. Disiplin kerja diimplementasikan sebagai upaya untuk membentuk sikap taat pada peraturan organisasi bagi pegawai yang kurang patuh. Dengan demikian, pegawai yang disiplin diartikan sebagai mereka di dalam sebuah organisasi atau tempat kerja adalah yang paling mematuhi segala peraturan yang berlaku.

Cakupan dalam disiplin kerja meliputi sikap serta kesiapan pegawai dalam mengikuti peraturan dan norma yang berlaku di sekitarnya, sehingga kinerja pegawai akan terdampak nantinya. Tingkat disiplin kerja mencerminkan rasa hormat pegawai terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Tingginya tingkat disiplin kerja akan berkontribusi pada percepatan tercapainya tujuan suatu instansi. Namun, rendahnya tingkat disiplin dapat menjadikan hambatan dan menghambat pencapaian tujuan instansi.

PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mendefinisikan disiplin PNS sebagai kemampuan PNS dalam mematuhi

perundang-undangan yaitu dengan mematuhi kewajiban serta menghindari larangannya.

Pengukuran tingkat disiplin kerja di sekretariat kota administrasi Jakarta timur untuk menilai pegawai negeri sipil yang bekerja di dalamnya telah dilakukan pra-survei dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4 Pra-survey Disiplin Kerja Pegawai

Indikator	Target	Hasil Pra-Survey	
		+	-
Menghargai Waktu	100%	70%	30%
Taat Pada Peraturan	100%	70%	30%
Rata-Rata	100%	70%	30%

Sumber data: Data diolah

Berdasarkan tabel 3, yang didapatkan dari hasil pra-survey terhadap 20 orang pegawai, maka dapat dilihat bahwa saat ini terdapat kekurangan dalam tingkat kedisiplinan kerja pegawai dimana disiplin kerja pegawai memiliki persentase sebesar 70% untuk disiplin kerja dengan indikator yang dijadikan penilaian disiplin kerja, yang seharusnya mendapat persentase sebesar 100%.

Pegawai instansi sudah sepatutnya sadar akan tanggung jawabnya yaitu kedisiplinan kerja dan dapat dilihat dari tabel tersebut pegawai instansi ini belum 100% memilikinya. Dan sesuai pengamatan terlihat para pegawai mengalami keterlambatan dalam banyak hal dalam lingkup pekerjaan. Keterlambatan-keterlambatan tersebut dimulai dari kedatangan masuk kerja sampai dengan keterlambatan dalam menghadiri rapat.

Pada penelitian yang sebelumnya, ditemui jika kinerja pegawai dipengaruhi disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan (Iptian et al. 2020). Namun, ditemui sebuah perbedaan pada apa yang diteliti (Kelibulin *et al.* 2020) dan (Filliantoni et al. 2019), di mana mengatakan jika menurut pandangan tersebut, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dianggap tidak berpengaruh yang signifikan. Pendapat tersebut menyatakan bahwa kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab terhadap target yang harus dicapai dan juga beban kerja yang ditanggung. Disiplin kerja dianggap hanya terbentuk ketika pegawai merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan target tersebut. Dengan demikian,

menurut pandangan tersebut, disiplin kerja tidak dianggap sebagai faktor penentu kinerja pegawai mengalami peningkatan.

Faktor selanjutnya bagi kinerja pegawai yang mampu mempengaruhinya ialah stres kerja. Di dalam bukunya (McShane dan Von Glinow 2018), menyebutkan jika terdapat situasi mengancam atau menantang kesejahteraan seorang individu maka akan terdapat respons adaptif atas situasi tersebut yang mana hal ini dianggap untuk menggambarkan sebuah stress. Hal ini merupakan aspek fisiologis dan psikologis dalam membantu kita beradaptasi pada lingkungan yang tidak bersahabat atau berbahaya. Akibat stres, meningkatnya detak jantung, tegangnya otot-otot, pernapasan lebih cepat, dan produksi keringat meningkat. Selain itu, otak akan menerima aliran darah lebih banyak dalam tubuh, sehingga terlepas adrenalin dan hormon lainnya, serta meningkatkan produksi glukosa dan asam lemak untuk memperkuat sistem tubuh. Sistem indera kita juga diaktifkan untuk lebih peka terhadap lingkungan, sementara sistem kekebalan tubuh dikurangi aktivitasnya untuk menghemat sumber daya.

Di sekretariat administrasi kota Jakarta timur, para PNS didapati stres kerja dengan tingkatan yang terlihat pada hasil pra-survei tabel 5.

Tabel 5 Pra-survey stres Kerja Pegawai

Indikator	Target	Hasil Pra-Survey	
		+	-
Beban Kerja	100%	60%	40%
Tuntutan Peran	100%	75%	25%
Rata-Rata	100%	67,5%	32,5%

Sumber data: Data diolah

Stres kerja berperan dalam memberikan suasana kepada pegawai sebuah organisasi dalam menciptakan kondisi efektif serta efisien bagi organisasi serta pegawai dalam mencapai tujuan. Maka dibutuhkan stres kerja yang mampu mempengaruhi pegawai untuk memotivasi dan mempengaruhi kinerja pegawai, seorang pegawai dapat bekerja dengan baik apabila dia mendapat pengaruh baik dari tingkat stres kerja yang sesuai.

Namun berdasarkan tabel 4, yang didapatkan dari hasil pra-survey terhadap 20 orang pegawai, maka dapat dilihat bahwa saat ini 32.5% Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta terganggu dengan distress kerja yang dialami

mereka. Jumlah tersebut hampir mencapai tiga per empat jumlah pegawai dan jumlah ini cukup banyak mengingat pentingnya pengelolaan stres bagi instansi tersebut. Karena dengan pengelolaan stres yang baik, pegawai mampu bekerja secara maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan juga maksimal.

Selain berdasarkan hasil Pra-Survey yang dilakukan, ditemukan juga *gap research* dari penelitian terdahulu. Yang mana pada hasil penelitian (Wila *et al.* 2021), (Raudhotunnisa dan Husniati 2022), dan (Filliantoni *et al.* 2019), mengatakan jika stres kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh positif dan juga signifikan. Dengan ini menunjukkan jika dengan adanya stres kerja akan membuat kinerja pegawai meningkat. Walaupun memiliki dampak positif yang signifikan, kenyataannya tingkat stres yang dirasakan oleh para pegawai masih berada dalam batas yang dapat diterima. Dan jika pimpinan atau perusahaan mampu mengelolanya dengan efektif, sebuah stres kerja yang ada bisa diubah menjadi sebuah faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja para pegawai yang bernilai positif. Ada pula hasil berbeda yang ditemukan pada hasil penelitian oleh (Dharma *et al.* 2022), jika terdapat pengaruh yang negatif pada stres kerja bagi kinerja pegawai dan hal ini signifikan, hal ini menandakan jika peningkatan kinerja pegawai terjadi pada saat stres kerja berkurang. Namun pada sebuah penelitian oleh (Kristanti dan Pangastuti 2019), terdapat pengaruh positif stres kerja bagi kinerja pegawai namun tidak signifikan.

Berdasarkan hasil Pra-Survey yang telah dilakukan ditemukan masih adanya fenomena atau permasalahan terkait dengan kinerja pegawai, etos kerja, disiplin kerja, dan stres kerja pada pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur. Selain itu, ditemukan pula kesenjangan penelitian atau *research gap* dari penelitian sebelumnya terhadap setiap variabel etos kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Maka, berdasarkan analisis temuan dari pra-survei dan *research gap* yang teridentifikasi, peneliti memiliki minat untuk melanjutkan dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur”**.

1.2 Perumusan Masalah

Atas dasar uraian latar belakang yang ada, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada pengaruh dari etos kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur?
2. Apakah ada pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur.
3. Apakah ada pengaruh dari stres kerja terhadap pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan merujuk pada bentuk pertanyaan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai:

1. Untuk mencari tahu dan membuktikan pengaruh dari etos kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur.
2. Untuk mencari tahu dan membuktikan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur.
3. Untuk mencari tahu dan membuktikan pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan mengacu pada tujuan penelitian yang telah diungkapkan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Harapannya, hasil dari penelitian ini dapat berkontribusi dalam memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen, terutama dalam fokus Sumber Daya Manusia, juga mampu dijadikan sebagai acuan untuk penelitian-penelitian mendatang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi instansi untuk menggali dan mengelola etos kerja, disiplin kerja, dan stress kerja

sehingga mencapai kinerja yang maksimal bagi para pegawai. Selain itu, hasil ini dapat berguna bagi organisasi dalam menentukan sdm yang akan di pertahankan tentu yang telah diproyeksikan akan mampu loyal bagi organisasi sehingga akan berdampak pada prestasi instansi dan tujuan yang telah di tetapkan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini akan berguna dalam kajian dan implementasi wawasan ilmu mengenai Manajemen SDM yang telah dipelajari di dalam program studi manajemen S1. Selain itu, juga dapat menjadi acuan dalam studi tentang etos kerja, kedisiplinan kerja, dan tekanan kerja pada efektivitas kinerja pegawai, dengan harapan bahwa temuan ini dapat diterapkan dalam praktik di masa yang akan datang..