

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
DEPARTEMEN QUALITY DI PT. SRI TRANG  
LINGGA INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**LIVIA ANGGITA PUTRI  
NPM. 17.01.11.00.17**

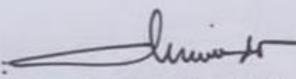
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**

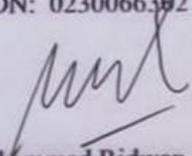
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Livia Anggita Putri  
Nomor Pokok/NIRM : 1701110017  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departement Quality Di PT. Sri Trang Lingga Indonesia

Pembimbing Skripsi

Tanggal 18/10/2021 Pembimbing I :   
Yunidar Erlina, S.E, M.Si  
NIDN: 0230066302

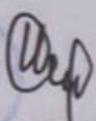
Tanggal 18/10/2021 Pembimbing II:   
Muhammad Ridwan, S.E, M.M  
NIDN: 0219116101



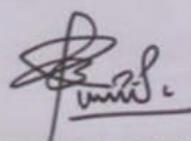
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 21/10/2021



  
Dr. Msy. Mikal, S.E, M.Si, Ak,CA,CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi  
Tanggal 21/10/2021

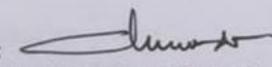
  
Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN: 0222096301

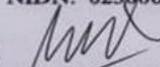
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Livia Anggita Putri  
Nomor Pokok/NIRM : 1701110017  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departement Quality Di PT. Sri Trang Lingga Indonesia

Penguji Skripsi

Tanggal 18/10/2021 Ketua Penguji :   
Yunidar Erlina, S.E, M.Si  
NIDN: 0230066302

Tanggal 18/10/2021 Penguji I :   
Muhammad Ridwan, S.E, M.M  
NIDN: 0219116101

Tanggal 18/10/2021 Penguji II :   
Dr. Ima Andriyani, SE, M.Si  
NIDN : 0201018001



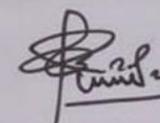
Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 21/10/2021

Ketua Program Studi  
Tanggal 21/10/2021



Dr. Msy, Mikhal, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN. 0205026401



Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

*“Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan dan menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan” (A.Rachman)*

*“Kesuksesan belajar bukan hanya kecerdasan semata , tetapi dari besarnya kemauan dan kesanggupan hati” (John Martin)*

### Persembahkan Kepada :

- ❖ Bapak dan ibu tercinta
- ❖ Keluarga dan saudara-saudaraku tersayang
- ❖ Calon imamku yang tersayang
- ❖ Teman seperjuanganku yang baik
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ❖ Dosen Pembimbing Akademikku
- ❖ Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Livia Anggita Putri  
NPM : 1701110052  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 27 September 2021



Livia Anggita Putri

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departement Quality Di PT. Sri Trang Lingga Indonesia”**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, saya mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Yunidar Erlina, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Ridwan, SE, M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
8. Bapak, Ibu, dan keluargaku tercinta yang senantiasa telah mendidik dan memberikan do'a, semangat, serta dukungan kepadaku sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman seperjuangan manajemen angkatan 2017 yang selalu memberikan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Pacarku/Calon imamku yang selalu memberikan semangat dan doa kepadaku
11. Kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sri Trang Lingga Indonesia yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
12. Semua pihak yang sudah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, September 2021

Livia Anggita Putri

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Pengertian Stres Kerja .....	8
2.1.1.1 Penyebab Stres Kerja.....	9
2.1.1.2 Jenis-Jenis Stres Kerja .....	12
2.1.1.3 Pendekatan Stres Kerja.....	14
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja .....	15
2.1.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja .....	16
2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja .....	17
2.1.2.1 Indikator Kepuasan Kerja.....	18
2.1.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	20
2.1.3 Pengertian Prestasi Kerja.....	20

2.1.3.1	Penilaian Prestasi Kerja dan Tujuannya .....	21
2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	22
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja.....	23
2.1.4	Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4.1	Dimensi Kinerja Karyawan .....	25
2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	26
2.1.4.3	Indikator Kinerja Karyawan .....	28
2.2	Penelitian Yang Relevan.....	30
2.3	Kerangka Berpikir .....	32
2.4	Hipotesis .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1	Tempat Penelitian .....	35
3.1.2	Waktu Penelitian .....	35
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.2.1	Sumber Data .....	35
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling .....	37
3.3.1	Populasi .....	37
3.3.2	Sampel .....	38
3.3.3	Teknik Sampling .....	38
3.4	Rancangan Penelitian.....	38
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	39
3.5.1	Desinisi Variabel Penelitian .....	39
3.5.2	Definisi Operasional Variabel .....	40
3.6	Instrumen Penelitian .....	42
3.7	Teknik Analisis Data .....	44
3.7.1	Uji Statistik Deskriptif.....	44
3.7.2	Uji Statistik Inferensial.....	45
3.8	Uji Hipotesis .....	49

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	52
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	53
4.1.3 Struktur Organisasi.....	54
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	55
4.2 Pembahasan dan Intepretasi.....	56
4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian.....	56
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasrkan Usia .....	57
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasrkan Status.....	58
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	59
4.3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	59
4.3.1 Uji Validitas.....	60
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	62
4.4 Teknik Analisis Data .....	65
4.4.1 Uji Statistik Deskriptif.....	65
4.4.2 Uji Statistik Inferensial.....	68
4.4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	68
4.4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	69
4.4.2.3 Hasil Koefisien Korelasi .....	70
4.4.2.4 Hasil Koefisien Determinasi .....	72
4.5 Uji Hipotesis Statistik .....	73
4.5.1 Uji F (Simultan).....	74
4.5.2 Uji T (Parsial) .....	75
4.6 Pembahasan .....	78

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran .....	82

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel:

2.1 Analisis Maurice Kinerja Individu Internal dan Eksternal.....	26
2.2 Penelitian Yang Relevan .....	30
3.1 Variabel dan Definisi Operasional .....	40
3.2 Skala Likert dan Bobot Nilai.....	43
3.3 Analisis Koefisien Korelasi .....	48
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	58
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) .....	60
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).....	61
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja ( $X_3$ ).....	61
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	62
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ).....	63
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).....	63
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja ( $X_3$ ) .....	64
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	64
4.13 Hasil Analisis Deskriptif .....	65
4.14 Uji Multikolinieritas .....	67
4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	69
4.16 Intepretasi Nilai (r) .....	71
4.17 Hasil Uji Korelasi.....	71
4.18 Hasil Koefisien Determinasi .....	73
4.19 Hasil Uji Secara Simultan (F) .....	74
4.20 Hasil Uji Secara Parsial (T).....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar:

2.1 Kerangka Berpikir.....	32
4.1 Struktur Organisasi .....	55
4.2 Uji Normalitas .....	66
4.3 Uji Heterokedasitas .....	68

## ABSTRAK

**LIVIA ANGGITA PUTRI, Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departement Quality Di PT. Sri Trang Lingga Indonesia. (Di bawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, SE, M.Si dan Bapak Muhammad Ridwan, S.E, M.M)**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departement Quality Di PT. Sri Trang Lingga Indonesia . Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 35 orang dan sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi diambil untuk penelitian.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departement Quality Di PT. Sri Trang Lingga Indonesia dengan nilai sig F  $0,000 < 0,05$  dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 7,560 + 0,291X_1 + 0,357X_2 + 0,285X_3$  , terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Departement Quality Di PT Sri Trang Lingga Indonesia dengan nilai sig  $0,006 < 0,05$ , terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Departement Quality Di PT Sri Trang Lingga Indonesia dengan nilai sig  $0,020 < 0,05$ , terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departement Quality Di PT Sri Trang Lingga Indonesia dengan nilai sig  $0,023 < 0,05$ .

***Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan***

## **RIWAYAT HIDUP**

**Livia Anggita Putri**, dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 10 Mei 1998 anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Aryan Harun dan Ibu Nyimas Nurmila.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 162 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Muhammadiyah 1 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan SMK PGRI 1 Palembang pada tahun 2016. Pada tahun 2017 saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2021

Livia Anggita Putri

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus bisa dimanfaatkan secara maksimal, agar kelangsungan hidup perusahaan dapat terus berkembang seperti yang diinginkan. Seorang pimpinan selalu berupaya untuk meningkatkan sumber daya yang dimilikinya yang tujuannya tidak lain untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan tidak kalah pentingnya perusahaan harus selalu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan kaeyawannya motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktivitas perusahaan.

Stres Kerja adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Oleh karena itu, banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka.

Fenomena Stres Kerja pada Departemen Quality di PT Sri Trang Lingga Indonesia adalah karyawan yang mempunyai banyak pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dari perusahaan dan dengan waktu yang sangat singkat dapat membuat karyawannya mengalami Stres kerja yang apabila tidak bisa diatasi dengan baik bisa berakibat karyawannya tidak mampu berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerja, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan dengan kata lain karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja.

Para ahli mengatakan bahwa stres kerja dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Fenomena Kepuasan Kerja pada Departemen Quality PT Sri Trang Lingga Indonesia adalah setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda Seperti karyawan tidak merasa puas dengan gaji atau upah yang diberikan perusahaan contoh nya gaji yang tidak sesuai dengan apa yang di harapkan oleh

karyawan. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat *turnover* dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan..

Fungsi kepuasan kerja adalah : (a) untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pegawai akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (b) untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Setiap pencapaian prestasi diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawannya yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran atau pekerjaan yang lebih baik. Hal ini tentunya memiliki nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda. Masalahnya adalah bagaimana atasan menghargai prestasi kerja para karyawan sehingga dapat menambah prestasi. Hal yang tidak kalah pentingnya terkait dengan prestasi kerja yaitu siapa yang menilai, sebab hasil penilaian yang tidak benar atau kesalahan dalam menilai, akan menimbulkan masalah serius dan dampaknya bukan memotivasi, tapi justru akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

Fenomena Prestasi Kerja Pada Departemen Quality di PT Sri Trang Lingga Indonesia adalah bagi karyawan yang berprestasi sangat sulit dan tidak mudah untuk mendapatkan apresiasi seperti naik jabatan karena semua itu butuh waktu yang cukup lama. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatnya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan, serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan

prestasi atau hasil terbaik dari para karyawannya. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Tentunya dalam hal ini penilaian prestasi kerja tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN QUALITY DI PT SRI TRANG LINGGA INDONESIA”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Prestasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Quality di PT Sri Trang Lingga Indonesia?
2. Apakah Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen Quality di PT Sri Trang Lingga Indonesia?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen Quality di PT Sri Trang Lingga Indonesia?

4. Apakah Prestasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen Quality di PT Sri Trang Lingga Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian untuk menganalisis, membuktikan dan mengetahui sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Quality di PT Sri Trang Lingga Indonesia
2. Pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen Quality di PT Sri Trang Lingga Indonesia
3. Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen Quality di PT Sri Trang Lingga Indonesia
4. Pengaruh Prestasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen Quality di PT Sri Trang Lingga Indonesia

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh stres kerja kepuasan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Trang Lingga Indonesia.

2. **Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan informasi dan masukan pada PT Sri Trang Lingga Indonesia dalam rangka meningkatkan semangat dan komitmen organisasi.

3. **Bagi Civitas Akademik**

Menambah referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian untuk dijadikan bahan pertimbangan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Adi Nur Jannah, 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakarya Sukses Indonesia Cabang Palembang*.
- Arikunto, 2010. *Enam dimensi Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Cooper, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta
- Draft, L, Richard, 2012. *Management*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Dr. Meithiana Indrasari, SE., M.M, 2017. *Kinerja Karyawan*. Penerbit Indomedia Pustaka : Sidoarjo.
- Dwi Priyatno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Fakultas Ekonomi, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*. Fakultas Universitas Tridianti Palembang.
- Gaol, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta
- Gibson, James L.Dkk, 2011. *Organisasi Perilaku Struktur Proses Jilid 1* Terjemah Oleh Nunuk Admarni. Penerbit Binapura Aksara : Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi : Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi Cetakan 18*. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.
- Indrasari, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta
- Luthans, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung
- Mangkunegara, A. Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya : Bandung.

- Mangkunegara, A. Ptabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Nurjaman, 2014. *Manajemen Personalia Dan Aplikasinya*. Penerbit Bina Aksara UNY : Jakarta.
- Noor, J, 2011. *Metodelogi Penelitian*. Penerbit Kenoana Prenada Media Group : Jakarta
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasaraharja (Persero) Cabangjawatimur Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 9-15.
- Priansah, JD, 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta : Bandung
- Reivalegi Asreksi, 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang*.
- Rio, 2018. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Shukaku Indonesia Cabang Palembang*.
- Richard, 2012. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta
- Rivai, Veithzal Dan Sagala Ella J, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- R.A. Tri Yulianti, 2016. *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT Bank Panin (Tbk) Palembang*.
- Sugiyono, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Penerbit Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kombinasi*. Penerbit Alfabeta : Bandung.
- Siregar, B. (2010). *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota*. Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA, 2(1), 17-25.

- Stevan Riyanto (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Isntitut Pertanian Bogor: Jurnal Manajemen dan Organisasi.
- Tamin, 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Buyung Poetra Pangan Sumatera Selatan*.
- Tunjungsari, P. (2011). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Jurnal Universitas Komputer Indonesia, 1(1), 1-14.
- Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan

