

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. INDODIGITAL PRINTING SUPPLIES CABANG PALEMBANG**



Diajukan Oleh :

**BUDI PRATAMA
NPM. 19.01.11.0509.P**

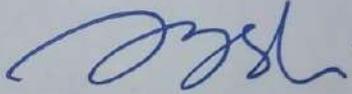
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

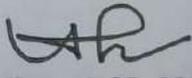
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : BUDI PRATAMA
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0509.P
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal, 30-3-23 Pembimbing I : 
: Hi. Agustina Marzuki SE., M.Si
NIDN : 0008086502

Tanggal, 30-3-23 Pembimbing II : 
: Umi Hasanah SE., M.M
NIDN : 0220016002

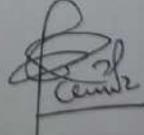
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 30-3-23




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

Ketua Program Studi,
Tanggal 30-3-23

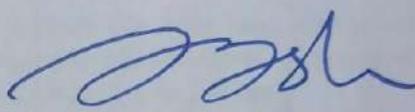

: Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

86 / PS / DFE / 23

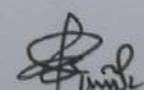
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : BUDI PRATAMA
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0509.P
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang.

Penguji Skripsi

Tanggal, 30-3-23 Ketua Penguji : 
: H.H. Agustina Marzuki SE., M.Si
NIDN : 0008086502

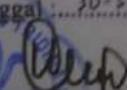
Tanggal, 30-3-23 Penguji I : 
: Umi Hasanah SE., M.M
NIDN : 0220016002

Tanggal, 30-3-23 Penguji II : 
: Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

Mengesahkan :

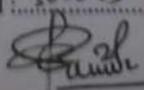
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Tanggal : 30-3-23


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

Ketua Program Studi,

Tanggal : 30-3-23


: Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

06/PS/DFE/23

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu”

-Ali Bin Abi Thalib

Kupersembahkan Kepada :

- **Allah Azza Wa Jalla yang senantiasa memberikan kenikmatan, kesehatan dan kemudahan kepada ku**
- **Bapak dan Ibu yang tercinta**
- **Saudara-saudariku yang tersayang**
- **Para Pendidikku yang kuhormati**
- **Almamaterku.**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Budi Pratama

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 02 Mei 1995

NIM : 1901110509.P

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang

Dengan penuh kesadaran saya telah memahami sebaik-baiknya dan menyatakan bahwa karya ilmiah Skripsi ini bebas dari segala bentuk plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti adanya indikasi plagiat dalam karya ilmiah ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan Mendiknas Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Palembang, Maret 2023

Yang Membuat Pernyataan



Budi Pratama

NIM 1901110509.P

KATA PENGANTAR

السلام عليكم ورحمة هلا وباركاته

بسم هلا رحمانيراهيم

Dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniannya kepada Saya, serta do'a restu orang tua dan saudara terkasih sehingga Saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDODIGITAL PRINTING SUPPLIES CABANG PALEMBANG”**. Untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.

Pada kesempatan ini pula Saya menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP Selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA. CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah SE, M.M Selaku Kaprodi Manajemen Universitas Tridianti .
4. Ibu Hj. Agustina Marzuki SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi penelitian ini.
5. Ibu Umi Hasanah SE, M.M Selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi penelitian ini.
6. Bapak Hisbullah SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan – masukan yang baik sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.

8. Pimpinan serta staff karyawan PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan riset di perusahaannya.
9. Yang Tercinta Bapak, Ibu dan saudara – saudariku, terima kasih atas do'a dan dukungannya.
10. Semua Pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi penelitian ini selesai.
11. Almamaterku dan teman-teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2019.

Akhir kata penulis menyadari bahwa tulisan ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Harapan penulis semoga skripsi penelitian ini nantinya dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

وسالموع لپکم ورحمة هلا وبارکاته

Palembang, Maret 2023

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kinerja Karyawan	11
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.3. Metode Penilaian Kinerja	14
2.1.4. Pengukuran Kinerja.....	14
2.1.5. Indikator Kinerja	15
2.2. Stres Kerja	18
2.2.1. Pengertian Stres Kerja	18

2.2.2. Penyebab Stres Kerja.....	20
2.2.3. Sumber Stres Kerja.....	21
2.2.4. Indikator Stres Kerja	22
2.3. Motivasi Kerja	24
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	24
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	25
2.3.3. Tujuan Motivasi Kerja.....	26
2.3.4. Teknik Motivasi Kerja.....	27
2.3.5. Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.4. Disiplin Kerja.....	28
2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja	28
2.4.2. Bentuk Disiplin Kerja.....	30
2.4.3. Pendekatan Disiplin Kerja	32
2.4.4. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja Dalam Organisasi	33
2.4.5. Indikator Kedisiplinan	35
2.5. Penelitian Yang Relevan	36
2.6. Kerangka Berpikir	39
2.7. Hipotesis	40
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.1.1. Tempat Penelitian.....	41
3.1.2. Waktu Penelitian	41
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	41
3.2.1. Sumber Data.....	41
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling.....	43
3.3.1. Populasi.....	43

3.3.2. Sampel	43
3.3.3. Sampling	43
3.4. Rancangan Penelitian	44
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	44
3.5.1. Definisi Operasional.....	45
3.6. Instrumen Penelitian.....	48
3.7. Teknik Analisis Data.....	49
3.7.1. Uji Validitas	49
3.7.2. Uji Realibilitas	50
3.8. Analisis Statistik Deskriptif.....	50
3.8.1. Uji Asumsi Klasik	50
3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda	52
3.8.3. Analisis Koefisien Korelasi	52
3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi.....	53
3.9. Uji Hipotesis	54
3.9.1. Uji Simultan (Uji F)	54
3.9.2. Uji Parsial (Uji t).....	56
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	57
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	57
4.1.2. Visi dan Misi PT Indodigital Printing Supplies	58
4.1.3. Struktur Organisasi.....	59
4.1.4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	60
4.1.5. Karakteristik Responden.....	64
4.2. Pembahasan dan Interpretasi.....	67
4.2.1. Uji Validitas	67
4.2.2. Uji Reliabilitas	72
4.2.3. Deskripsi Hasil Penelitian.....	74

4.2.4. Analisis Statistik Deskriptif	75
4.2.5. Uji Asumsi Klasik	80
4.3. Analisis Statistik Inferensial	85
4.3.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	85
4.3.2. Hasil Koefisien Korelasi	87
4.3.3. Hasil Koefisien Determinasi	89
4.4. Uji Hipotesis	90
4.5. Pembahasan	93

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	97
5.2. Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu.....	36
TABEL 3.1 Waktu Penelitian.....	41
TABEL 3.2 Variabel dan Definisi Operasional.....	47
TABEL 3.3 Intepretasi Nilai (r)	53
TABEL 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
TABEL 4.2 Responden Berdasarkan Umur	65
TABEL 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
TABEL 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
TABEL 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_1).....	68
TABEL 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	69
TABEL 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	70
TABEL 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	71
TABEL 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X_1).....	72
TABEL 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	73
TABEL 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_3)	73
TABEL 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	74
TABEL 4.13 Frekuensi Distribusi Variabel Stres Kerja (X_1)	75
TABEL 4.14 Frekuensi Distribusi Variabel Motivasi Kerja (X_2)	76
TABEL 4.15 Frekuensi Distribusi Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	78
TABEL 4.16 Frekuensi Distribusi Variabel Kinerja Karyawan Kerja (Y)	79
TABEL 4.17 Hasil Uji Normalitas Data (One-SampleKolmogro-Smirnov) ..	81
TABEL 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data Coefficients ^a	83

TABEL 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas Data Coefficients ^a	85
TABEL 4.20 Analisis Regresi Linier Berganda.....	86
TABEL 4.21 Hasil Uji Korelasi	87
TABEL 4.22 Hasil Koefisien Determinasi	89
TABEL 4.23 Uji Simultan (Uji F).....	90
TABEL 4.24 Uji Parial (Uji t).....	91

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Kerangka Berfikir.....	39
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi PT. Indodigital Printing Supplies	58
GAMBAR 4.2 Histogram Stres Kerja (X_1).....	76
GAMBAR 4.3 Histogram Motivasi Kerja (X_2).....	77
GAMBAR 4.4 Histogram Disiplin Kerja (X_3).....	79
GAMBAR 4.5 Histogram Kinerja Karyawan (Y).....	80
GAMBAR 4.6 Grafik Normal Problity Plot	82
GAMBAR 4.7 Grafik Scatterplot.....	84

ABSTRAK

BUDI PRATAMA. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Agustina Marzuki SE., M.Si dan Ibu Umi Hasanah SE., M.M)

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan maupun parsial Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang.

Metode penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini keseluruhan adalah seluruh karyawan PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang 43 karyawan. Sedangkan sampel yang di pergunakan 40 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan Teknik observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikorelasi regresi linear, koefisien determinansi, dan uji signifikan (Uji F dan Uji t).

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel Uji F dapat dilihat bahwa nilai F.sig adalah 0,000^b. Dari nilai taraf signifikan tersebut berarti $F.sig < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan Stres Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai t_{sig} untuk variable Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0.024 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa variable Stres Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai t_{sig} untuk variable Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap variable Kinerja Karyawan, dan nilai t_{sig} untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.397 > 0.05$ artinya tidak terdapat pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Diperoleh model persamaan regresi linear berganda $Y = -0,880 + 0,403X_1 + 0,606X_2 + 0,138X_3$. Nilai R sebesar 0.736 atau 73.6% yang berarti korelasi Stres Kerja Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kategori Kuat (0.60-0.799) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R^2 (adjusted R^2 Square) sebesar 0.503. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50.3% Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan (Bersama-sama) mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sebesar 49.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

BUDI PRATAMA. The Effect of Job Stress, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance of PT Indodigital Printing Supplies Palembang Branch. (Under the guidance of Mrs. Hj. Agustina Marzuki SE., M.Si and Mrs. Umi Hasanah SE., M.M)

The purpose to be achieved in this research is to find out simultaneously and partially the effect of work stress, work motivation, and work discipline on the performance of employees of PT Indodigital Printing Supplies Palembang Branch.

This research method is associative research using a quantitative approach. The subjects of this research were all 43 employees of PT Indodigital Printing Supplies Palembang Branch. While the sample used 40 respondents using purposive sampling technique. Data collection using observation, interview, questionnaire, and documentation techniques. While data analysis uses validity test, reliability test, normality test, heteroskedastitas test, linear regression multicorrelation test, determination coefficient, and significant test (F test and t test).

Based on the research results from the F Test table, it can be seen that the F.sig value is 0.000^b. From the value of the significant level, it means that $F.sig < 0.05$, which means that there is a significant influence of Work Stress (X_1), Work Motivation (X_2) and Work Discipline (X_3) together on Employee Performance (Y), the t.sig value for the Work Stress variable (X_1) on Employee Performance (Y) is $0.024 < 0.05$, it can be concluded that the Work Stress variable has a positive influence on the Employee Performance variable. The t.sig value for the Work Motivation variable (X_2) on Employee Performance is $0.001 < 0.05$, it can be concluded that the Work Motivation variable has a positive effect on the Employee Performance variable, and the t sig value for the Work Discipline variable (X_3) on the Employee Performance variable (Y) is $0.397 > 0.05$, which means that there is no positive effect on Employee Performance.

Obtained multiple linear regression equation model $Y = -0.880 + 0.403X_1 + 0.606X_2 + 0.138X_3$. The R value is 0.736 or 73.6% which means that the correlation of Work Stress Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance is in the Strong category (0.60-0.799) with an adjusted R^2 coefficient of determination (adjusted R^2 Square) of 0.503. This shows that 50.3% of Job Stress, Work Motivation and Work Discipline simultaneously (together) affect Employee Performance, while 49.7% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Job Stress, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Budi Pratama, dilahirkan di Palembang pada tanggal 2 Mei 1995 merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Wahid Suryadi Dan Novalianti

Pendidikan penulis, Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2007 di SD Negeri 163 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010 di SMP Negeri 9 Palembang, selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada Tahun 2013 di SMK Utama Bakti Palembang, lalu menyelesaikan Pendidikan D-III di Politeknik Negeri Sriwijaya Jurusan Bahasa Inggris pada tahun 2016, dan pada tahun 2019 memasuki Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti.

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Palembang, Maret 2023

Budi Pratama

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi masalah pokok atau pondasi bagi perusahaan agar tetap dapat bertahan. Sebab sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan jalannya kegiatan perusahaan. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu agar terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan / manusia meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Hasibuan, 2019).

Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non-material / non-financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan *non* fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Bintoro dan Daryanto, 2017:15). Oleh karena itu sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memberikan keunggulan yang kompetitif agar dapat bertahan dalam persaingan. Keunggulan yang kompetitif akan terlihat dari aspek penguasaan pengetahuan, kedisiplinan, keterampilan dan sikap, serta perilaku kerja yang terstruktur dan terarah pada pencapaian sasaran organisasi perusahaan.

Suatu organisasi biasanya karyawan akan merasakan yang namanya stres dalam bekerja, stres sendiri mempunyai dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif yang bersifat fungsional yaitu ketika karyawan merasakan stres hal ini dapat memicu peningkatan kinerja seorang karyawan. Dan sebaliknya, dampak negatif yang bersifat disfungsional akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri.

Luthans (dalam Permatasari & Prasetio, 2018 : 89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Handoko (2017) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, (Robbins dan Coulter, 2016). Stres yang berlebih dapat menurunkan performa seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

Menurut King (dalam Yuli, Dewi, & Hardani. 2018) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Sedangkan Gibson (dalam Abdullah, Zainuddin, Darwanis, dan Basri Zein, 2012) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualkan dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus,

stres sebagai respons, dan stres sebagai stimulus-respons. Untuk mengurangi dampak negatif dari stres kerja pada karyawan organisasi perusahaan harus memperhatikan apa saja yang dibutuhkan oleh karyawannya tersebut, karena perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua hal yang akan saling terus membutuhkan. Jika sumber daya manusia berhasil membuat kemajuan bagi perusahaan, keuntungan akan didapatkan oleh kedua pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan suatu kebanggaan diri dan juga pemenuhan kebutuhan pribadinya. Sedangkan untuk perusahaan keberhasilan merupakan suatu kebaikan untuk dapat mengembangkan perusahaan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, demi terlaksananya kemajuan bagi perusahaan dan karyawan, dibutuhkan motivasi kerja yang dapat memicu semangat kerja karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai juga tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seorang merupakan mata rantai yang dimulai dari kebutuhan lalu menimbulkan keinginan serta tindakan dan menghasilkan keputusan.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga, penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2014). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberi motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaannya.

Motivasi dapat diartikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditunjukkan dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan

terhadap tujuannya. Motivasi adalah dorongan utama yang menggerakkan seseorang atau hasratnya untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, agar tercapainya kinerja yang maksimal tersebut tergantung pada sikap positif terhadap situasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Munculnya motivasi dari dalam diri manusia karena adanya dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan ini berkaitan dengan kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan muncul motivasi apabila tidak dirasakannya adanya suatu kebutuhan. Dalam hal ini manusia mempunyai kecenderungan seperti yang diungkapkan oleh Mc. Gregor dalam Gomes (2013) bahwa manusia seperti teori X dan teori Y. Teori X pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya. Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manajer harus bisa memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya. Dengan demikian manajer dapat memotivasi karyawannya dengan cara yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Selain motivasi, disiplin juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Handoko dalam (Sinambela, 2016:334), disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Gordon S. Dalam bukunya Moenir (2010:94) disiplin kerja dalam pengertian yang utuh adalah suatu kondisi dan sikap yang ada pada semua anggota organisasi yang tunduk dan taat pada aturan organisasi. Disiplin menurut Moenir adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan (Moenir, 2010:94).

Konsistensi kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangatlah berpengaruh untuk kesuksesan sebuah perusahaan, performa atau kinerja karyawan yang akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk juga pada perusahaan. Menurut Simamora (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya suatu perusahaan, perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai harapan dan tujuan yang efektif dan efisien.

PRINTMATE adalah group perusahaan yang bergerak di bidang distributor percetakan mesin digital printing. Perusahaan ini memiliki sembilan cabang di Indonesia yaitu Jakarta, Bandung, Solo, Surabaya, Bali, Palembang, Medan, Pekanbaru, dan Manado yang berpusat Di Kota Jakarta.

PT. Indodigital Printing Supplies merupakan bagian dari PRINTMATE yang telah beroperasi sejak tahun 2014 sampai sekarang ini, produk yang ditawarkan sama dengan cabang lainnya, seperti penyedia aplikasi perangkat lunak, tinta, cetak banner, *sparepart* atau bahan baku, kertas cetak, alat kalibrasi dan jasa.

Hasil observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa PT. Indodigital Printing Supplies cabang Palembang memiliki masalah dalam hal kinerja karyawan, adapun fenomena yang diketahui dalam tempat tersebut ialah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PT. Indodigital Printing Supplies cabang Palembang terkadang sering mengerjakan pekerjaannya yang harusnya dikerjakan oleh dua orang, namun harus dapat dikerjakan oleh satu orang saja atau rangkap jabatan dan menerima upah yang mereka anggap tidak sesuai dengan beban dari pekerjaan itu sendiri, ditambah lagi kebutuhan individu dan tuntutan pribadi yang menjadi beban mereka untuk dapat bekerja demi tercapainya suatu keinginan.

Aturan – aturan perusahaan yang berkaitan dengan kedisiplinan terkadang tidak sesuai dengan ekspektasi dari karyawan sering kali membuat karyawan merasa tidak nyaman dan terkadang hal inilah yang membuat kinerja karyawan menurun, pemotongan upah dilakukan oleh pihak manajemen apabila karyawan terlambat datang ke kantor padahal hal ini dilakukan oleh pihak manajemen untuk lebih mendisiplinkan karyawannya agar tidak datang terlambat ke kantor, sehingga manajemen PT. Indodigital Printing Supplies cabang Palembang harus melakukan upaya penyelesaian masalah di dalam organisasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Ada banyak faktor yang harus diperhatikan oleh PT. Indodigital Printing Supplies cabang Palembang agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya adalah stres kerja yang dirasakan oleh pegawainya dimana beban pekerjaan yang berlebihan, permintaan atasan diluar standar kerja atau uraian kerja yang ada, ketidak jelasan peran dalam pekerjaan atau kerja *double job*, kurangnya kerja sama didalam struktur organisasi seperti tuntutan keinginan pribadi.

Kurangnya motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri yang belum terpenuhi dimana kebutuhan tersebut akan menjadi pemicu karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti halnya status kepesertaan karyawan yang tidak terdaftar di BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan yang menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja atau kekhawatiran saat menjelang masa pensiun atau akhir jabatannya.

Disiplin kerja pegawai dalam bekerja akan menentukan kinerja karyawan itu sendiri seperti absensi kehadiran dimana masih ada saja karyawan yang datangnya terlambat meskipun sudah dilakukan denda bagi karyawan yang datang terlambat, ini juga berpengaruh terhadap tingkat ketaatan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meskipun memiliki tingkat resiko kerja yang rendah setiap karyawan juga harus memperhatikan hasil dari produksi karena hal ini juga berpengaruh pada kualitas dan kuantitas kerja sering kali hasil dari cetakan mesin produksi cacat atau tidak bagus tentu ini hal akan merugikan perusahaan. Tiga faktor ini harus menjadi pusat perhatian manajemen perusahaan dan sangat penting didalam suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang**".

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2018), pengertian rumusan masalah adalah pertanyaan yang mencari jawaban melalui pengumpulan dan kajian data. Dimana pencarian dapat dilakukan berdasarkan tingkat interpretasi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang menjadi inti pembahasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan :

1. Stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang.
2. Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang.
4. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) mengungkapkan pendapatnya bahwa manfaat penelitian adalah jawaban atas tujuan penelitian yang dibahas dalam hasil penelitian, guna mendapatkan sistem pengetahuan dalam memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah yang sudah dirumuskan di dalam topik penelitian.

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi penulis, dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang ilmu manajemen yang telah dipelajari selama belajar di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang khususnya dibidang konsentrasi Sumber Daya Manusia di PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang.
2. Bagi perusahaan, dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dan sarana perbaikan yang diperlukan sehubungan dengan kinerja karyawan di PT. Indodigital Printing Supplies Cabang Palembang.
3. Bagi akademik, dapat memotivasi penelitian-penelitian selanjutnya terutama didalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"* RemajaRosdakarya: Bandung.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Abdullah,Zainuddin, Darwanis danBasri Zein. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Auditor Intern Di Pemerintah Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 2(1): h: 142-150
- Abdullah, Wursanto. 2014. *"Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan"*. Penerbit Aswaja Pressindo: Yogyakarta.
- Andi Offset, Beauchamp, et al, 2004. *"The Relationship between Emotional Intelegence and Comunication Skill with Burnout in Iranian International Tabel Tennis Coaches, Scholars Research Libarary, ISSN 09761233"*. diakses pada tanggal 28 Oktober 2022.
- Bacal, Robert. 2015. *"Performance Management"*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Bedjo, Siswanto. 2015. *"Manajemen Tenaga Kerja"*. SinarBaru: Bandung.
- Edy Sutrisno. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*.Cetakan ke-8. Kencana Perna Media Group: Jakarta
- Gomes. Faustino Cardoso. 2013.*"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Andi. Yogyakarta.
- Handoko.T.Hani. 2017. *"Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia"*.Edisi Revisi Jakarta BumiAskara. MetodologiPenelitianUntukSkripsi dan TesisBisnis. P Gramedia Pustaka: Jakarta.
- Handoyo Seger. 2001. *"Stres Pada Masyarakat Surabaya. Jurnal Insan Psikologi 3"*. Fakultas Psikologo Universitas Airlangga: Surabaya.
- Hariandja, Marihat Tua Effendy. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Bumi Aksara: Jakarta.
- Henry Simamora. 2017. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi III. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Heidjrachman, Ranupandjojo dan Suad Husnan, 2002. *"Manajemen Personalia"*. Edisi IV. BPFE: Yogyakarta.

- Irwan Lukiyanto. 2014. "*Jurnal Ilmu Manajemen*". <https://core.ac.uk/download/pdf/230760689.pdf> diakses pada tanggal 28 Oktober 2022.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. "*Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*". Raih Asa Sukses: Jakarta.
- King, Laura, A. (2010). Psikologi Umum. Sebuah Pandangan Apresiatif. Buku 2. Alih Bahasa: Brian Marwensdy. Salemba Humanika: Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. "*Prilaku Organisasi*". (16th ed.; T. R. S. dan F. Sirait, ed.). Salemba Empat: Jakarta.
- Luthans Fred. 2014. "*Prilaku Organisasi*". Yogyakarta:(Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia.
- Mahsun., dkk. 2013. "*Akuntansi Sektor Publik*". Edisi Ketiga. BPFE-Yogyakarta: Yogyakarta.
- Mulyadi. 2006. "*Akuntansi Manajemen. Edisi ketiga*". Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Muryati, N. N., & Suardhika, I. M. 2014. Pengaruh Corporate Governance Pada Nilai Perusahaan. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 9.2, 411-429.
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang 2021.
- Rivai, Veithzal .2018. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teorik ke Praktek*". Raja Grafindo Persada: Depok.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. "*Manajemen*", Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga: Jakarta.
- Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2015. Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12. : Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2015. "*Perilaku Organisasi*". PT Index: Jakarta.
- Robbins, S. P. & Judge. 2015. "*Perilaku Organisasi*" (16th ed.). Salemba Empat: Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2006 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". CV. Pustaka Setia: Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. "*Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kinerja*". PT. Refika Aditama: Bandung.
- Sekhar, C., Patwardhan, M. and Singh, R.K. 2013. "A literature review on motivation", *Global Business Perspective*. Vol. 1, No. 4, pp.471-487.

https://www.researchgate.net/publication/286900612_Prioritising_the_dimensions_of_Employee_Motivation_using_Analytic_Hierarchy_Process/link/5c9c5ba6afdccd4603f36e2/download diakses pada 31 Oktober 2022.

- Siagian, Sondang P. 2015. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Simanjuntak, PJ. 2011. *"Manajemen Dan Evaluasi Kinerja"*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja"*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*. Alfabeta: Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. 2016. *"Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 3 Buku 2"*. Salemba Empat: Jakarta.
- Suliyanto. 2018. *"Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi"*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Umeozor, S. N. 2018. *"Motivation and Human Resources in Libraries. International Journal of Knowledge Content Development & Technology"*. https://www.researchgate.net/publication/351155046_Manajemen_Motivasi_Kerja/link/608abde4299bf1ad8d68b68d/download diakses pada 28 Oktober 2022.
- Uno, Hamzah B. 2017. *"Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)"*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Wibowo. 2013. *"Perilaku dalam Organisasi"*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.