

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN
DESAIN PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE
CABANG PSX MALL DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

**FARAS CINDY AFIFAH
NPM. 1901110007**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2023

**UNIVERSITAS TRDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Faras Cindy Afifah
Nomor Pokok : 1901110007
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.I)
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Matahari Departement Sore Cabang Pxx Mall di Kota Palembang

Pembimbing skripsi

Tanggal.....Pembimbing I



: Yunidar Erlina, S.E, M.Si

NIDN :0230066302

Tanggal.....Pembimbing II

: Yun Suprani SE, M.Si

NIDN :0207066701

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal.....

Dr. Msy. Mikia, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN :0205026041

Ketua Program Studi

Tanggal.....

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301





UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Faras Cindy afiafh
Nomor Pokok : 1901110007
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA,
DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP
PRESTASI KERJA TERHADAP KARYAWAN PT.
MATAHARI DEPARTEMENT STORE CABANG
PSX MALL DI KOTA PALEMBANG".

Penguji Skripsi

TanggalKetua Penguji : 
: Yunidar Erlina, S.E, M.Si
NIDN : 0230066302


TanggalPenguji I : 
: Yun Suprani SE, M.Si
NIDN : 0226028303

TanggalPenguji II : 
: Syahyuni, SE, MM
NIDN : 0226106101

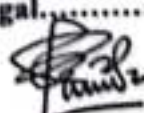
Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal.....




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

Ketua Program Studi
Tanggal.....


: Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301



PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Faras Cindy Afifah

NPM : 1901110007

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 pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2023


Faras Cindy afifah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Rather be the hunter than the pray”

(Imagine Dragons)

“ Without people around I can sit next o you just fine, but when there're other people, talking to you feels like matter of life and death”

(Pat)

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri, dan jika kamu berbuat jahat, maka kejahatan itu untuk dirimu sendiri”

(QS. Al-Isra' : 7)

Kupersembahkan kepada:

- ❖ Allah SWT
- ❖ Tempat surgaku, Ayah dan Ibu tercinta
- ❖ My beloved brother's
- ❖ Para pendidik yang kuhormati
- ❖ Dosen pembimbing
- ❖ My Future Husband
- ❖ Teman-teman sejak awal kuliah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Matahari Departemen Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang”**. Proposal kripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
2. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti .
3. Ibu Mariyam Zanariah.SE.M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.
4. Ibu Yunidar Erlina, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Ibu Yun Suprani SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Jl. Angkatan 45 Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang Kota Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian
7. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

9. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aminnn...

Palembang, Maret 2023

Faras Cindy Afifah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	viii
ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	7
2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja	7
2.1.3 Jenis –Jenis Motivasi kerja.....	8
2.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	9
2.1.5 Dimensi & Indikator Motivasi kerja.....	10
2.2 Stres Kerja	11
2.2.1 Pengerian Stress Kerja	11
2.2.2 Penyebab Stres Kerja	12
2.2.3 Jenis-Jenis Stres Kerja	14
2.2.4 Pendekatan Stres Kerja	15
2.2.5 Dimensi dan Indikator Stres Kerja	16

2.3	Desain Kerja	17
2.3.1	Pengertian Desain Kerja	17
2.3.2	Manfaat Desain Pekerjaan.....	17
2.3.3	Teknik Desain Pekerjaan	18
2.3.4	Faktor yang Mempengaruhi Desain Pekerjaan	19
2.3.5	Pendekatan Dalam Desain pekerjaan.....	21
2.3.6	Dimensi Desain Pekerjaan	23
2.3.7	Indikator Desain Pekerjaan	24
2.4	Prestasi Kerja	25
2.4.1	Pengertian Prestasi Kerja	25
2.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	25
2.4.3	Tujuan Prestasi Kerja.....	26
2.4.4	Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja	27
2.5	Penelitian yang relevan	28
2.6	Kerangka Berpikir	30
2.7	Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN		33
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.1.1	Tempat Penelitian.....	33
3.1.2	Waktu Penelitian	33
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.2.1	Sumber Data.....	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3	Populasi dan Sampel	34
3.3.1	Populasi.....	34
3.3.2	Sampel.....	34
3.4	Rancangan Penelitian.....	35
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	36
3.5.1	Variabel Penelitian	36
3.5.2	Variabel dan Definisi Operasional	36
3.6	Instrumen Penelitian	39

3.7	Teknik Analisis Data	40
3.7.1	Uji Statistik Deskriptif	40
3.7.2	Uji Statistik Inferensial	41
3.7.2.1	Uji Asumsi Klasik	41
3.7.2.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3.7.2.3	Analisis Koefisien Korelasi (r)	43
3.7.2.4	Analisis Koefisien Determinasi (R)	43
3.8	Uji Hipotesis.....	44
3.8.1	Uji Statistik F	44
3.8.2	Uji Parsial (Uji t)	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		47
4.1	HASIL PENELITIAN	47
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	47
4.1.2	Visi Misi Perusahaan	47
4.2	Pembahasan	49
4.3	Uji Validitas	52
4.3.1	Uji Validitas	52
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	54
4.4	Teknik Analisis Data	56
4.4.1	Uji Statistik Deskriptif	56
4.4.2	Uji Statistik Klasik Inferensial	57
4.4.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	57
4.4.2.2	Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.4.2.3	Hasil Koefisien Korelasi	63
4.4.2.4	Hasil Koefisien Determinasi	65
4.5	Uji Hipotesis Statistik	66
4.5.1	Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Stilmutan).....	66
4.5.2	Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran	72

DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Penjualan Matahari Departement Store Cabang Psx Mall Tahun 2022	3
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	28
Tabel 3.1 Variabel dan Tabel Definisi Operasional	37
Tabel 3.2 Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden	39
Tabel 3.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	43
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.	51
Tabel 4.4 Hasil Pengolahan Data Primer	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Variabel Motivasi Kerja	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X2)	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Desain Pekerjaan (X3).....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Desain Pekerjaan (Y).....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Reliability Statistics	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja Reliability Statistics	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Varibel Desain Pekerjaan Reliability Statistics ..	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Reliability Statistics ...	56
Tabel 4.13 Hasil Analisis Deskriptif Descriptive Statistics	57
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.15 Hasil Analisis Linear Berganda Coefficients.....	61
Tabel 4.16 Interpretasi Nilai (r)	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi.....	64
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary	65
Tabel 4.19 Hasil Uji Secara Stimultan.....	66
Tabel 4.20 Hasil Uji Secara Parsial Coefficients	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang.....	48
Gambar 4.2 Uji Normalitas	58
Gambar 4.3 Uji Heterokedasitas	60

ABSTRAK

Faras Cindy Afifah, Pagaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang. (Di bawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, S.E, M.Si dan Ibu Yun Supriani SE, M.Si)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pagaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuisioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 29. Adapun populasinya berjumlah 35 orang dan sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi diambil untuk penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang dengan nilai sig $F < 0,001 < 0,05$ dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 6,035 + 0,090 X_1 + 0,237 X_2 + 0,468 X_3$, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang dengan nilai sig $0,006 < 0,05$, terdapat pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang dengan nilai sig $0,026 < 0,05$, terdapat pengaruh desain pekerjaan terhadap prestasi kerja Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang dengan nilai sig $0,023 < 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stres Kerja, Desain Pekerjaan, Prestasi Kerja

RIWAYAT HIDUP

Faras Cindy Afifah, dilahirkan di Kota Padang pada tanggal 02 febuari 2002 anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak M. Riyal dan Ibu Betty.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negri 156 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Bina Bangsa Palembang dan selanjutnya menyelesaikan SMA Muhammadiyah 1 Palembang pada taun 2018. Pada tahun 2019 saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen dan Bisnis.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dalam perkembangan era globalisasi, sumber daya manusia dituntut untuk mencapai target perusahaan, sehingga dapat menghasilkan karyawan yang berprestasi bagi perusahaan. Perusahaan juga diharapkan dapat memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan prestasi karyawan yaitu diantaranya seperti, motivasi yang meningkatkan semangat kerja karyawan, bagaimana mengelola stres kerja dengan baik, serta desain pekerjaan yang harus dikerjakan oleh para karyawan. *(Dr. Wulandari Dwi Etika Rini, Agrisociabus)*

Prestasi kerja ialah hasil yang dilihat dari kualitas serta kuantitas karyawan dan berasal dari suatu tindakan yang dilakukan sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Sutrisno (2011:150), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Prestasi merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Dengan penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong gairah bekerja, dengan penilaian yang jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya, hal ini memungkinkan karyawan dipromosikan, dikembangkan atas balas jasanya.

Fenomena prestasi kerja pada PT Matahari Departement Store Cabang Pxs mall di kota Palembang adalah bagi karyawan yang berprestasi sangat sulit dan tidak mudah untuk mendapatkan apresiasi seperti naik jabatan karna

itu membutuhkan waktu yang cukup lama yang dimana harus direkomendasikan oleh atasan masing-masing, serta salah satu syarat lainnya ialah bagi karyawan yang ingin meningkatkan jenjang karirnya minimal telah menempuh gelar pendidikan sarjana (S1). Prestasi kerja karyawan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan yang memiliki tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan sehingga dapat meningkatkan gaji, menurunkan kemungkinan untuk didemosikan, serta membuatnya semakin ahli dan berpengalaman dalam bidangnya.

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. Tentunya dalam hal ini penilaian prestasi kerja tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Menurut Martoyo (dalam Susanti 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu diantaranya adalah Motivasi, kepuasan Kerja, tingkat stres kerja, disiplin kerja, dan desain pekerjaan.

Prestasi kerja karyawan untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu organisasi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi yang tinggi dari karyawan yang terkait dengan pekerjaannya. Jae (2013) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan prestasi kerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi).

Melihat pentingnya motivasi untuk karyawan, maka bentuk perhatian dari pihak perusahaan perlu diterapkan dengan serangkaian usaha tertentu sesuai kebijakan perusahaan. Perusahaan juga harus mengetahui motif dan motivasi yang seperti apa yang dibutuhkan karyawan baik kebutuhan yang

disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, kebutuhan materi maupun non materi.

Motivasi kerja pada PT Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang adalah adanya insentif perbulan jika karyawan berhasil mencapai target yang diberikan oleh perusahaan, dengan adanya kenaikan gaji pada karyawan tetap setiap 5 tahun sekali, serta promosi naik jabatan bagi karyawan tetap apabila memiliki kinerja dan prestasi kerja yang baik dan memuaskan.

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Di era sekarang, dengan adanya globalisasi perubahan semakin marak dilakukan seperti dengan adanya tuntutan pada tenaga kerja dalam hal penguasaan teknologi, batasan atau waktu yang lebih ketat, target yang bertambah tinggi, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta dalam peraturan kerja dan lain-lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan.

Berikut tabel pencapaian target periode bulan november pada Matahari Departemen Store Cabang Psx Mall di Palembang :

Tabel 1.1
Laporan Penjualan Matahari Departement Store Cabang Psx Mall
Tahun 2022

Bulan	Target	Capaian
Oktober	100%	93%
November	100%	97%
Rata-rata	100%	95%

Dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Palembang tidak mencapai targetnya yang salah satu

penyebabnya merupakan stres kerja. Stres kerja pada PT Matahari Departemen Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang adalah karyawan yang mempunyai banyak pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dari perusahaan seperti penjualan kartu member ovo dengan target yang tinggi dan yang waktu yang singkat sehingga dapat membuat para karyawan mengalami stres kerja yang apabila tidak diatasi dengan baik, akan berakibat pada ketidak mampuan berinteraksi jangka panjang secara positif dengan lingkungan kerja sekitarnya, dalam arti baik dalam lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan dengan kata lain karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Hasil Penelitian Livia anggita Putri (2021) 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 $0,023 < 0,05$.

Faktor lain yang lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah faktor desain pekerjaan. Desain pekerjaan merupakan faktor penting dalam manajemen terutama manajemen operasi karena selain berhubungan dengan prestasi kerja juga menyangkut tenaga kerja yang melaksanakan kegiatan operasi perusahaan. Desain pekerjaan adalah suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada karyawan. Oleh karna itu, perusahaan perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efesien yang dapat merangsang karyawan untuk bekerja secara produktif, dan mengurangi rasa bosan karyawan. Desain pekerjaan terkadang digunakan untuk menghadapi stres kerja yang dihadapi.

Desain Pekerjaan dalam PT Matahari Departemen Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang adalah adanya tumpang tindih jabatan yang dimana atasan terkadang ikut kembali mengatur divisi yang sudah diatur oleh pemimpin nya masing-masing, sehingga selain membuat tumpang tindih terhadap jabatan juga membuat keputusan dan pengaturan yang apabila diteruskan kedepannya maka akan berakibat fatal. Desain pekerjaan dapat mengakibatkan pengaruh terhadap individu dalam bekerja, serta penentu eksistensi organisasi , bahkan merupakan faktor mutlak yang harus ada.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT MATAHARI DEPARTEMEN STORE CABANG PSX MALL DI KOTA PALEMBANG”**

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi kerja (X1), stres kerja (X2), Desain Pekerjaan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang ?
2. Apakah motivasi kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang ?
3. Apakah Stres kerja (X2) berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang ?
4. Apakah Desain Pekerjaan (X3) berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis, dan mengetahui :

1. Apakah motivasi kerja (X1), stres kerja (X2), Desain Pekerjaan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang ?
2. Apakah motivasi kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang ?
3. Apakah Stres kerja (X2) berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang ?
4. Apakah Desain Pekerjaan (X3) berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Psx Mall di Kota Palembang ?

1.4 Manfaat Penelitian

A. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan serta meningkatkan wawasan tentang motivasi, stres kerja, desain pekerjaan dan prestasi kerja karyawan.

B. Bagi perusahaan

Penelitian ini sebagai bentuk kontribusi dan referensi perusahaan dan menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan dalam memotivasi kerja karyawan.

C. Bagi Akademis

Hasil penelelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah bentuk referensi dalam melaksanakan penelitian lain yang sejenis dan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Sunarsih, “Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Desain Kerja, dan Divisi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lingkar Organik Indonesia”, Jurnal agrosociabus Vol. 1 No. 1 Tahun 2022, hal 1-8.
- Agung Dwi saputra , 2015 “ Pengaruh Stres Kerja dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta“
- Agung Pribantoro,”Pengaruh Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan komitmen”, Jurnal Unimus.ac.id, Maret,2012, hal 78-87
- Anwar, Sanusi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia , Remaja Rosdakarya : Bandung
- Dr. Hasrudy Tanjung, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan”, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol,15, No.01, Apri,1 2015, hal 28-31
- Dwi Priyanto, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara : Jakarta Fakultas Ekonomi, **Buku Pedoman Penulisan Skripsi dan laporan Akhir.** Fakultas Universitas Trdinanti Palembang.
- Fajar Soni Darmawan ,2021 “ Pengaruh Tingkat Upah, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan PT Dharma Anugrah Cahaya Palembang”.
- Gibson, James L.Dkk, 2011. Oranisasi Perilaku Struktur Proses Jilid 1 Terjemah Oleh Nunuk Admarni.Penerbit Binspurs Aksara : Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P.2017 Manajemen Sumber Daya Manusia.Bumi aksara. Jakarta.
- Liah Heriyani , 2017 “ Pengaruh Motivasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Kompensasi dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada CV Natural”

- Mankunegara, A. Prabu, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT Remaja Rosdakarya : Bandung
- Noor, N. N, Raharjo,, K., & Ruhana, I, (2016)” Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasaraharja (persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)”. Jurnal Administrasi Bisnis, 31 (1), hal 9-15.
- Noor, J, 2011. Metodologi Penelitian. Penerbit Keoana Prenada Media Group : Jakarta
- R.A Tri Yulianti, 2016. Penaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja di PT Bank Panin (Tbk) Palembang.
- Sugiyono, 2013 Manajemen Sumber Daya Manajemen, Remaja Rosdakarya : Bandung
- Sugiyono, 2017 Metode Peneletian Kombinasi.Penerbit Alfabeta : Bandung
- Sirregar, B. (2010). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirnadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota. : Jurnal Magister Psikologi UmA, 2 (1), 17-25.
- Stevan Riyanto (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karywan Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor : Jurnal Manajemen dan Organisasi
- Tamin, “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Buyung Poetra Pangan Sumatra Selatan (2018).
- Tunjungsari,p.”Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung”, Jurnal Univeritas Komputer Indonesia, 2011,1(1), hal 1-14
- Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit Ghalia Cetakan Delapan