

**PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SRITRANG LINGGA INDONESIA  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**AYU HARYANI**

**NPM. 1901110057**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

**2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

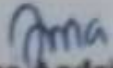
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : AYU HARYANI  
Nomor Pokok/NPM : 1901110057  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. SRITRANG  
LINGGA INDONESIA PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi:

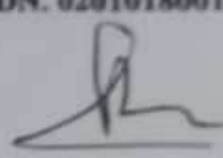
Tanggal 18-03-2023

Pembimbing I

  
: Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si  
NIDN. 0201018001

Tanggal 18-03-2023

Pembimbing II

  
: MA. Baidowi, SE, MM  
NIDN. 0226025801

Mengetahui:

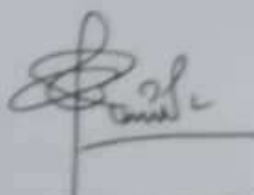
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal : 29-03-2023

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal : 29-03-2023

  
Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak. Ca, CSRS  
NIDN. 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN. 0222096301

09 / PS / DFE / 23

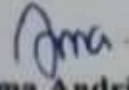
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : AYU HARYANI  
Nomor Pokok/NPM : 1901110057  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. SRITRANG  
LINGGA INDONESIA PALEMBANG.

Penguji Skripsi:

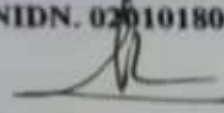
Tanggal 28-03-2023

Ketua Penguji

  
: Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.SI  
NIDN. 0201018001

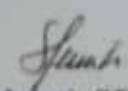
Tanggal 28-03-2023

Penguji I

  
: MA. Baidowi, SE, MM  
NIDN. 0226025801

Tanggal 28-03-2023

Penguji II

  
: Subarti, SE, MM  
NIDN. 0220086501



Mengesahkan:

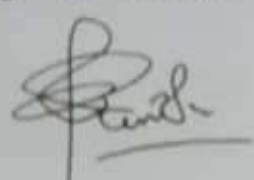
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal : 29-03-2023

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal : 29-03-2023

  
  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, Ca, CSRS  
NIDN 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN.0222096301

09 / PS / DFE / 23

**Motto:**

*"Tiada kesuksekan yang dapat diraih tanpa adanya usaha,  
kerja keras dan doa"*

*(AYU HARYANI)*

Kupersembahkan kepada :

ALLAH SWT

Kepada kedua orang tuaku Bapak Hasan dan Ibu rokia yang telah mensupport dan membimbingku sampai dengan sekarang.

Adik kandungku Fahri, Keysa Almadira yang telah memberikan semangat dan inspirasi.

Kedua Pembimbing skripsiku Ibu Dr.M.Ima Andriyani, SE,M.SI dan Bapak MA.Baidowi, SE,M,M

Kepada Keluarga terdekatku Rian Sari dan Pacarku Irfandi telah mensupport sampai dengan sekarang dan Almamaterku tercinta.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AYU HARYANI.  
Nomor Pokok : 1901110057  
Angkatan : 2019  
Fakultas : Ekonomi  
Program Study : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2023

Peneliti,



AYU HARYANI

## **Kata Pengantar**

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya sehingga penulisan Skripsi ini dapat diselesaikan. Adapun tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana ekonomi.

Peneliti berharap kelak pengetahuan yang didapat selama menepuh pendidikan di Universitas Tridianti Palembang dapat berguna ketika peneliti memasuki dunia kerja dan skripsi ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

Peneliti menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa pihak-pihak yang mendukung baik secara moril dan juga materil. Maka, peneliti menyampaikan banyak-banyak terima kasih kepada:

1. Ibu **Dr.Ir.Hj.Manisah MP.** Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu **Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA,CSRS.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu **Mariyam Zanariah, SE,MM.** Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu **Dr.M.Ima Andriyani, SE,M.SI** dan Bapak **MA.Baidowi, SE,MM.** Selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. **PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang** yang telah menyediakan informasi perusahaan dan memudahkan penulis dalam mencari data.
6. **Orang tua** dan semua saudara-saudaraku yang telah memberikan semngat dan doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan serta kesalahan-kesalahan dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang peneliti miliki. Peneliti dengan senang hati menerima kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi sempurna nya penulisan ini dimasa mendatang.

Palembang, Maret 2023

Peneliti,

AYU HARYANI

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan .....	11
2.1.3 Indikator Kinerja .....	13
2.2 Stres Kerja .....	14
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	14
2.2.2 Dampak Stres Kerja .....	16
2.2.3 Indikator Stres Kerja .....	18

2.3	Disiplin Kerja.....	19
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	19
2.3.2	Fungsi Disiplin Kerja .....	20
2.3.3	Indikator Disiplin Kerja .....	21
2.4	Kompetensi Kerja.....	22
2.4.1	Pengertian Kompetensi kerja.....	22
2.4.2	Tujuan dan Manfaat Kompetensi.....	27
2.4.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	28
2.4.4	Indikator Kompetensi .....	31
2.5	Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	32
2.6	Kerangka Berfikir.....	35
2.7	Hipotesis .....	36
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
3.1.1	Tempat Penelitian .....	30
3.1.2	Waktu Penelitian .....	30
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.2.1	Sumber Data .....	31
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.3	Populasi ,Sampel dan Teknik Sampling.....	34
3.3.1	Populasi .....	34
3.3.2	Sampel.....	35



3.4	Rancangan Penelitian .....	37
3.5	Variabel dan Devinisi Operasional .....	38
3.5.1	Variabel Penelitian .....	38
3.5.2	Definisi Operasional Variabel .....	39
3.6	Instrumen Penelitian .....	41
3.6.1	Uji Validitas .....	42
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	43
3.7	Teknik Analisa Data .....	44
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	45
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial .....	45
3.8	Uji Hipotesis Penelitian .....	49
3.8.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	49
3.8.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	52
3.9	Sistematika Penulisan .....	52

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

4.1	Hasil Penelitian .....	53
4.2	Pembahasan dan interpretasi .....	57
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	59
4.4	Teknik Analisis Data .....	66
4.5	Uji Hipotesis Penelitian .....	73
4.6	Pengaruh Variabel .....	79

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	81
-----	------------------	----

5.2	Saran .....	82
	DAFTAR PUSTAKA .....	83
	LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.2 Standar-Standar Nilai .....	4
Tabel 1.3 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan .....	5
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang relevan .....	33
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	31
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan .....	34
Tabel 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi operasional .....	39
Tabel 3.4 Skala Likert .....	42

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Tingkat absensi karyawan .....	4
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	35
Gambar 3.1 Regresi Linear Berganda .....	45
Gambar 3.2 Koefisien Determinasi .....	47

## **ABSTRAK**

**AYU HARYANI, Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT sritrang Lingga Indonesia Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Dr.M.Ima Andriyani SE.,M.Si dan Bapak MA.Baidowi SE,MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT sritrang Lingga Indonesia Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan di PT sritrang Lingga Indonesia Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution ( SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT sritrang Lingga Indonesia Palembang s\dengan signifikan. variabel kinerja karyawan dengan signifikan. Artinya terdapat Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang. variabel kinerja karyawan dengan signifikan. Artinya terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang. variabel kompetensi kerja memiliki pengaruh secara persial dengan variabel kinerja karyawan dengan signifikan. Artinya terdapat Pengaruh kompetensi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan**

## **RIWAYAT HIDUP**

**AYU HARYANI**, dilahirkan di Sukamerindu, 06 agustus 2001 dari Ayah Hasan dan Ibu Rokia. Ia anak ke pertama dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 09 Pemulutan Barat, Kab. Ogan ilir Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2016 di SMP Negeri 1 Pemulutan barat dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Negeri 1 Pemulutan Barat, ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan baik yang melayani kepentingan publik seperti perusahaan pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut.

Keberadaan sumber daya manusia menjadi hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan untuk perusahaan seperti PT. Sri Trang Lingga Indonesia dan memiliki peran yang penting untuk berlangsungnya eksistensi perusahaan atau institusi tersebut. Perusahaan dapat melaksanakan fungsi-fungsi organisasi secara optimal dan agar organisasi mampu berjalan dengan baik dan berfungsi secara optimal, maka perlu diperhatikan, manajemen yang baik sesuai dengan visi dan misi, pencapaian program kerja, peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Mangkunegara (2012) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2014) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang

padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2010).

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa (Mulyadi, 2015; Moorhead, dan Griffin, 2013). Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya. Setiyana V. Y, (2013) mendefinisikan stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit di definisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dalam masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres dalam pekerjaan, karakteristik, individual dan stressor di luar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan mempengaruhi kondisi karyawan.

Robbins dan Judge (2017), menyatakan stres kerja merupakan “Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang”. Adapun definisi menurut Sondang P. Siagian



(2014) “stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang”. Kemudian definisi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) memberikan definisi “stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya.

Menurut Hasibuan (2012) Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya paksaan, Bagi sebuah perusahaan menegakan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting, Karena dengan ditegakkanya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong

gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatkan kinerjanya. Batasan ini secara implisit mengartikan bahawa ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai (Moeheriono, 2012).

Kompetensi kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan bermacam tugas dalam suatu pekerjaan, Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Sriwidodo & Haryanto, 2010). Kompetensi adalah kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seseorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor (Rivai, 2014).

Kompetensi kerja tidak diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian seseorang, tapi juga keinginan seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya, sehingga mampu memberikan manfaat. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan (Pratiwi, 2013).

PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri karet remah yang memproduksi karet mentah menjadi setengah jadi, PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang sebagai Produsen yang terlibat proses produksi karet memerlukan adanya kinerja karyawan, sehingga dapat menghasilkan karet secara maksimal.

PT. Sritang Lingga Indonesia Palembang juga mengawasi kinerja karyawan yang dilihat dari sikap kerja karyawan tersebut seperti mengawasi karyawan yang malas bekerja dan juga tidak hadir tepat waktu, serta kerja yang tidak mencapai target, dan lokasi yang cukup jauh dari kota, akses masuk lokasi pun terkadang terkesan menakutkan karena cukup banyak orang yang memanfaatkan keadaan untuk bias menguntungkan diri pribadi. Area kerja yang kurang sedap bau nya karena terkadang bahan mentah pabrik sering tercecer keluar area lokasi yang semestisnya.

Hasil pengamatan yang peneliti lakukan masih banyak kekurangan di PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang. Stres kerja karyawan meningkat karna banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan pada karyawan dan ketidak jelasan tugas-tugas yang diberikan, sehingga berakibat buruk terhadap kinerja karyawan.

Selain stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kompetensi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan. Disiplin kerja yang benar dapat menimbulkan semangat dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada PT. Sritrang lingga Indonesia Palembang para

karyawan tidak mematuhi peraturan yang berlaku, sering telat atau terlambat. Seharusnya karyawan dapat melaksanakan peraturan-peraturan yang telah berlaku.

Kompetensi kerja yang banyak dialami karyawan karena diakibatkan kurangnya keterampilan pengetahuan pada PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang kompetensi kerja yang sering masalah bagi karyawan adalah kurangnya kemampuan mengerjakan tugas fisik dan melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan uraian peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh terhadap kendala kinerja perusahaan di PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang dengan judul **Pengaruh Stres kerja, disiplin kerja dan Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang,**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah adalah tulisan singkat berupa pertanyaan mengenai masalah yang diangkat dalam tulisan ilmiah. Rumusan suatu masalah ini menjadi pengarah tujuan dari sebuah tulisan ilmiah agar fokus terhadap pembahasan hal tertentu.

Berdasarkan uraian terhadap permasalahan di PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Menurut situs Editage Insight, tujuan penelitian adalah tujuan keseluruhan dari dilakukannya penelitian. Tujuan penelitian ini bisa menambah pengetahuan di area (topik) tersebut, untuk menunjukkan kesenjangan yang ada dalam ilmu tersebut, atau untuk merancang dan menguji solusi dari masalah yang ada.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang.
2. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang.

3. Pengaruh kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang.
4. Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu, dalam manfaat penelitian ini harus diuraikan secara terperinci manfaat atau apa gunanya hasil penelitian nanti.

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh stres kerja ,disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang.

2. Bagi perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh stres kerja , disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan khususnya Produksi, Bahan Baku, Logistik dan Raw Material pada PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang.

3. Bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi pembelajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Moehariono, 2012 *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.
- Wirawan, 2014. *Kinerja Karyawan*. Penerbit IndomediaPustaka : 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, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia RevisiCetakan 18*.  
Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.
- Indrasari, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta
- Luthans, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung
- Mangkunegara, A. Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya : Bandung.



- Mangkunegara, 2012. *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
- Mulyadi, 2015: Moorhead, dan Griffin, 2013. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasarharja (Persero) Cabang jawatimur Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 9-15.
- Priansah, JD, 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta : Bandung
- Retiyana V, Y, 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang*.
- Robbins dan judge, 2017. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Shukaku Indonesia Cabang Palembang*.
- Walker, 2012. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta
- Rivai, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Pratiwi, 2013. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT Bank Panin (Tbk) Palembang*.
- Suprihanto, 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 karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota*. Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA, 2(1), 17-25.