

**PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. KINO INDONESIA TBK. PALEMBANG**

Skripsi



Nama : Nyimas Qothrun Nada

Nim : 212017094

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. KINO INDONESIA TBK PALEMBANG**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Nyimas Qothrun Nada

Nim : 212017094

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nyimas Qothrun Nada
NIM : 212017094
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawann Pada PT. Kino Indonesia Tbk Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di universitas muhammadiyah palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2021



Nyimas Qothrun Nada

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kino Indonesia Tbk.
Palembang.
Nama : Nyimas Qothrun Nada
NIM : 212017094
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing I,

Sri Rahayu, Hj, S.E., M.M, DR
NIDN/NBM: 0206016702

Diterima Dan Disahkan
Pada Tanggal
Pembimbing II,

Amidi, S.E.,M.Si
NIDN/NBM: 02290565502

Mengetahui,
Dekan
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si
NIDN/NBM: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Mahkota seseorang adalah akal nya,derajat seseorang adalah agamanya,
sedangkan kehormatan seseorang adalah budi pekertinya.**

(Umar Bin Khatab)

Hidup ini seperti sepeda.

Agar terus seimbang, kau harus terus bergerak.

(Albert Einstein)

Persembahan:

Sujud syukur ku persembahkan Kepada Allah Yang Maha Kuasa, berkat dan rahmat nya, detak jantung, denyut nadi nafas dan putaran roda kehidupan yang diberikan hingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsi ku pada orang-orang yang tersayang.

✚ Kedua Orang Tuaku yang sangat ku cintai dan aku sayangi Ayah (KMS. Abu Yazid Bustomi) dan Ibu (Ernila).

✚ Saudara- saudaraku, Kemas Muhammad Hamzah dan Nyimas Khoirun Nisa.

✚ Seseorang yang kelak akan mendampingi ku

✚ Teman seperjuanganku.

✚ Almamamter yang kubanggakan.



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alam, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul” **Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang**” sebagai salah satu persyaratan menempuh ujian guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayah (KMS. Abu Yazid Bustomi), Ibu (Ernila) dan saudara- saudaraku tercinta yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi serta yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan selalu ada dalam membiayai, mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang yang paling baik didunia serta keluarga besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka dapat kesempatan penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Hj. Maftuha Nurrahmi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E.,M.M, dan Bapak Amidi, S.E.,M.SiSelaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membantu penulis menyelesaikan Usulan Penelitian ini.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ayahanda (KMS Abu Yazid Bustomi) Dan Ibunda (Ernila) yang sangat penulis cintai dan sayangi yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang diberikan baik materi maupun non materi, yang selalu menasehati dan memotivasi.
7. Saudara- Saudaraku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan baik materi maupun non materi, yang selalu menasehati dan memotivasi.
8. Seseorang yang kelak akan mendampingiku yang memiliki peran penting dalam penyusunan skripsi ini.
9. Teman-Temanku (Seruli Rahmadiani, Chettah Anggraini) yang selalu mendukung dan mensupport penulis dalam kondisi apapun.

10. Teman-teman sealmamater khususnya prodi Manajemen angkatan 2017 yang telah saling membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Maret 2021

Nyimas Qothrun Nada

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	37
C. Kerangka Pemikiran	40
D. Hipotesis.....	40
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Operasionalisasi Variabel.....	44
D. Populasi Dan Sampel.....	45
E. Data Yang Diperlukan.....	47
F. Metode Pengumpulan Data.....	47
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	48
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	76
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	78

B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pra Penelitian Tentang Prestasi Kerja Karyawan.....	5
Tabel I.2 Hasil Pra Penelitian Tentang Stres Kerja Karyawan.....	7
Tabel I.3 Absensi Karyawan PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang.....	8
Tabel I.4 Hasil Pra Penelitian Tentang Disiplin Kerja Karyawan.....	9
Tabel III.1 Data Operasional Variabel.....	44
Tabel III.2 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel III.3 Data Kerangka Sempel.....	46
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	60
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X_1).....	61
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	61
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y).....	66
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Stress Kerja (X_1).....	68
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	70
Tabel IV.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan).....	74
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial).....	75
Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	40
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Surat Selesai Melakukan Penelitian

Lampiran 3. Kuesioner

Lampiran 4. Foto Copy Aktifitas Bimbingan Penulis Skripsi

Lampiran 5. Data dan Hasil Pengolahan Data

Lampiran 6. Sertifikat AIK

Lampiran 7. Sertifikat SPSS

Lampiran 8. Plagiarsm checker

Lampiran 9. Biodata Penulis

ABSTRAK

Nyimas Qothrun Nada/212017094/2021/ Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang, apakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang, Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang. Jenis penelitian yang digunakan penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini di Jln. Sukarami Kecamatan Sukarami, Kota Palembang Sumatera Selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang, dengan teknik analisis *simple random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitati. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang di dapat $Y = 0,702 + 0,964 X_1 - 0,17 X_2$, untuk uji F didapat nilai $F_{hitung} 139,643 >$ dari $F_{tabel} 2,47$, artinya Stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang, uji t variabel Stres Kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} 16,566 >$ $t_{tabel} 1,692$, artinya Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan. Uji t variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} -320 <$ $1,692$, artinya Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Kata Kunci : Stress kerja, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Nada / 212017094 / 2021 / The Effects of Work Stress and Work Discipline on Employee Performance of PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang.

The formulation of the problem in this study was to find out whether was there any effect of work stress on employee performance of PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang, was there any the effect of work discipline on employee performance of PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang, The Effect of work stress and work discipline on employee performance of PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang. This type of research used associative research. The location of this research was on Jln. Sukarami, Sukarami District, Palembang City, South Sumatra. The sample in this study were 36 people, using simple random sampling analysis technique. The data were primary data and secondary data. Methods of data collection was through questionnaires and documentation. The data analysis used quantitative qualitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression, F test (simultaneous) and t test (partial). The test results that had been carried out from this study indicated that the results of multiple linear regression calculations obtained $Y = 0.702 + 0.964 X1 - 0.17 X2 + e$, for the F test obtained the value of $F_{count} 139.643 > F_{table} 2.47$, it meant that work stress and work discipline had effect on employee work performance of PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang, t test variable job stress (X1) obtained $t_{count} 16.566 > t_{table} 1.692$, it meant that work stress partially had effect on employee work performance. The t test of work discipline variable (X2) obtained $t_{count} -320 < 1.692$, it meant that partially work discipline had no effect on employee performance.

Keywords: Job stress, Work Discipline, and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. Dari keempat sumber tersebut aspek yang terpenting yaitu manusia, karena manusia merupakan penggerak terpenting dalam perusahaan. Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dalam suatu perusahaan itu atau oleh suatu departemen tertentu.

Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi tentunya lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika penilaian prestasi kerja sangat diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi karyawan serta untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya

tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja. prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018: 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Bentuk stres kerja yang dialami ada bermacam-macam ada yang diakibatkan oleh

pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, kurangnya batas waktu yang diberikan, ataupun karna desakan dari atasan, ada juga yang diakibatkan dari luar perusahaan, contohnya masalah dalam keluarga, masalah dengan orang tua dan lain sebagainya. Dampak yang dapat terjadi akibat stres kerja adalah, dapat menurunkan semangat kerja karyawan, juga dapat menghambat pekerjaan misalnya tidak capai target sesuai yang di harapkan, dan jika itu terjadi dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Karena itu stres kerja tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa stres kerja dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Stres kerja pada karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres kerja pada karyawan perlu diatasi sedini mungkin oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi.

Menurut Sunyoto (2015:216) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut *Heilriegel & Slocum* dalam Sutarto Wijoyo (2015: 144) mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai tanpa

adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Siagian dalam Edy Sutrisno (2015: 86).

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2015: 86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Objek penelitian ini adalah PT. Kino Indonesia Tbk Palembang. PT. Kino Indonesia Tbk merupakan salah satu perusahaan *consumer goods* yang telah diakui di Indonesia dan juga manca negara dengan lingkup bisnis yang meliputi beberapa jenis kategori produk diantara lain adalah *Personal Care, Beverages, Food, Pet Food* dan *Pharmasi*.

Banyak perusahaan yang dihadapkan pada prestasi kerja karyawan yang belum maksimal. Karena karyawannya bekerja tidak sesuai dengan standar kerja perusahaan masing-masing dan tujuan perusahaan juga banyak yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Begitu juga dengan PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang, yang prestasi kerja

karyawannya belum maksimal. Prestasi kerja karyawan belum maksimal dengan apa yang diharapkan, terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditentukan. Dimana berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SPV di PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang pencapaian target perusahaan rata-rata 85%, sedangkan ketentuan pencapaian target perusahaan 100%.

Peneliti mengajukan pertanyaan terhadap 30 responden untuk mengetahui bahwa kemampuan seseorang dalam bekerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tabel I.1
Hasil Pra penelitian tentang prestasi kerja karyawan
PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Persentase Jawaban	
		Setuju	Tidak setuju	Setuju	Tidak setuju
1.	Prestasi kerja pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang dipengaruhi oleh kemampuan seorang pekerja	23	7	76,7%	23,3%
2.	Prestasi kerja pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang dipengaruhi dari peranan seorang pekerja.	18	12	60%	40%
3.	Prestasi kerja pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang dipengaruhi dari tingkat motivasi kerja.	26	4	86,7%	13,3%

Sumber data diolah peneliti, 2020

Tabel I.1 diatas menyatakan bahwa 76,7% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan seorang karyawan dalam bekerja, 60%

prestasi kerja karyawan di pengaruhi dari peranan seorang pekerja dan 86,7% prestasi kerja karyawan dipengaruhi dari tingkat motivasi kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah stres kerja dikarenakan banyak beban kerja dari dalam perusahaan berupa tuntutan tugas. Salah satunya dituntut untuk melakukan penjualan sesuai target yang telah ditentukan sebesar 100%. Apabila karyawan tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan maka karyawan tidak mendapatkan insentif. Dengan ini karyawan hanya mendapatkan gaji pokok saja, belum lagi ditambah rasa khawatir jika menghadapi amarah pimpinan yang mengetahui bahwa target penjualan yang diperoleh tidak sesuai dengan target penjualan yang telah ditentukan, dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan yang relatif singkat. Dan juga tuntutan kerja karyawan di dalam perusahaan dibidang keahlian masing-masing belum diterapkan berupa pemberian tugas atau pekerjaan tidak sesuai kemampuan karyawan. Karyawan itu mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya sehingga pekerjaan karyawan dirasakan terlalu berat, sehingga menyebabkan stres kerja pada karyawan, stres kerja yang dialami karyawan dapat menurunkan prestasi kerja karyawan.

Peneliti melakukan rangkaian pra penelitian kepada 30 orang responden guna untuk melihat bahwa stres kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Tabel I.2
Hasil Pra penelitian tentang stress kerja karyawan
PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Persentase Jawaban	
		setuju	Tidak setuju	Setuju	Tidak setuju
1.	Adanya tekanan dari perusahaan yang mengharuskan penjualan sesuai target.	22	8	73,3%	26,7%
2.	Beban kerja pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang yang sulit dan berlebihan	19	11	63,3%	36,7%
3.	Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.	21	9	70%	30%

Sumber data diolah peneliti, 2020

Tabel I.2 diatas menyatakan bahwa 73,3% stress kerja karyawan dikarenakan adanya tekanan dari perusahaan yang mengharuskan penjualan sesuai targe, 63,3% menyatakan beban kerja yang berlebihan yang dapat menyebabkan stress kerja pada karyawan, dan 70% karyawan menyatakan waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai. Stress kerja yang dialami karyawan dapat menurunkan prestasi kerja karyawan.

Selain itu faktor yang berpengaruh terhadap turunnya prestasi kerja karyawan pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang adalah karena tingkat disiplin kerja karyawan yang masih relatif rendah. Hal ini dikarenakan, kurangnya disiplin dalam bekerja dan jugamasih ada karyawan yang datang terlambat yang ketentuannya jam masuk kerja pukul 08.00 a.m

terkadang karyawan datang tidak sesuai dengan ketentuan jam masuk, hal ini pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Tabel I.3
Absensi tahun 2020
karyawan PT. Kino Indonesia Tbk Palembang

Bulan	Jumlah karyawan	Keterangan		
		Sakit	Izin	Alfa
Januari	56	-	5	3
Februari	56	1	-	-
Maret	56	1	-	1
April	56	-	2	6
Mei	56	-	-	4
Juni	56	2	1	-
Juli	56	3	1	-
Agustus	56	-	3	4
September	56	2	-	3
Oktober	56	3	1	-
November	56	-	8	1
Desember	56	-	-	4
Total		12	21	26

Sumber: PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang, 2020

Berdasarkan dari tabel di atas bisa dilihat bahwa kehadiran karyawan PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang masih tergolong rendah, pada setiap bulannya selalu saja ada karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Kurangnya peran keteladanan dari atasan kepada bawahannya karena pimpinan yang kurang tegas, sehingga bawahannya sering melakukan pelanggaran seperti, datang terlambat, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Karena keteladanan pimpinan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan seorang karyawan dan dijadikan panutan oleh parah bawahannya.

Disisi lain jugaterdapat sanksi hukuman yang diberikan oleh seorang atasan kepada bawahannya yang tidak menimbulkan efek jera seperti hanya memberikan teguran bukan tindakan yang tegas dan juga kurangnya pengawasan dari atasan terhadap bawahan. Sehingga, para bawahannya melakukan kesalahan yang sama. Seperti, datang terlambat, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Peneliti melakukan pra penelitian kepada 30 orang responden guna untuk melihat bahwa disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Tabel I. 4
Hasil Pra penelitian tentang disiplin kerja karyawan
PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Persentase Jawaban	
		Setuju	Tidak setuju	Setuju	Tidak setuju
1.	Pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi hukum bagi mereka yang melanggar peraturan.	26	4	73,3%	26,7%
2.	Sikap pimpinan yang kurang adil kepada karyawan.	17	13	56,7%	43,3%
3.	Kurangnya pengawasan dari atasan terhadap bawahan	20	10	66,7%	33,3%

Sumber data diolah peneliti, 2020

Tabel I. 3 diatas menggambarkan bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh teladan pimpinan kepada bawahan dalam bekerja, dari tabel diatas menunjukkan 73,3% menyatakan pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi bagi yang melanggar peraturan, 56%

menyatakan bahwa sikap pimpinan yang kurang adil kepada bawahan dan 66,7% menyatakan kurangnya pengawasan dari atasan terhadap bawahan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang**”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang ?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang?

2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kino Indonesia Tbk. Palembang?

D. Manfaat penelitian

Sesuai dengan apa yang ditetapkan dalam rumusan masalah penelitian dan tujuan penelitian, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya bagi penulis dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2) Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan ataupun ide yang bermanfaat bagi pihak perusahaan tempat dimana penulis melakukan penelitian, terutama dalam mengambil kebijakan perusahaan dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

3) Manfaat bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam ilmu pengetahuan yang berhubungan

dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana
- Diah Isnaini Asiati, Wani Fitria, Ervita Safitri, Maftuhah Nurrahmi, & Choiriyah. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang. NoerFikri
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: NoerFikri
- Malayu S.P. Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- M.Iqbal Hasan, 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (statistik inferensf)*. Jakarta,PT. Remaja Rosdakarya..
- Sutarto Wijoyo. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta. Kencana
- Sugiyono, (2017). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Denok Sunarsi (2018, Februari). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Catur Putra jaya*.
- Umar Bakti, Hairudin (2020, Agustus). *Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. panjang Plant*.
- Yanne Aldi, Febsri Susanti (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.
- UMP. (2020). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.