

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT CAHYA VIDI ABADI DI  
KABUPATEN BANYUASIN**

**SKRIPSI**



**Nama : Ratnawati**

**NIM : 212021266**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2025**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT CAHYA VIDI ABADI DI  
KABUPATEN BANYUASIN**

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



**Nama : Ratnawati**

**NIM : 212021266**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ratnawati

NIM : 212021266

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin

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. 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.
3. 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, Mei 2025  
Yang Menyatakan,



**Ratnawati**  
**NIM: 212021266**

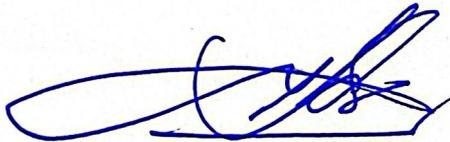
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin  
Nama : Ratnawati  
NIM : 212021266  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal: Mei 2025

**Pembimbing I,**



**Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.**  
**NIDN: 0213106001**

**Pembimbing II,**



**Eri Cahyani, S.E., M.Si.**  
**NIDN: 0286128102**

**Mengetahui,  
Dekan**

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.**  
**NIDN: 0229057501**

## **HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN**

### ***MOTTO***

“Ingatlah apa yang pernah dikatakan kedua orang tua. Itu adalah petuah bijak untuk bekal kehidupan”.

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan, tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”.

### **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, Skripsi ini akan saya persembahkan teruntuk orang-orang yang berjasa dalam hidup saya.

- ❖ Kedua Orang tua saya Bapak Rusdi dan Mami Ida Candra.
- ❖ Kakek saya Sakka dan Nenek saya Nur Naya.
- ❖ Calon Suami saya Apriyanto.
- ❖ Teman seperjuangan skripsi saya Mifta Nur' Afni.
- ❖ Dosen pembimbing saya: Bapak Dr. H. M. Idris, S.E., M. Si., dan Ibu Eni Cahyani, S. E., M. Si.
- ❖ Almamater yang saya banggakan.

## PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin**”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Bapak Rusdi dan Mami Ida Candra tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. H. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I dan Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan/i PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin yang telah memberikan izin dan bersedia sebagai responden dalam penelitian ini dan membantu memberikan saran pada penulis.
7. Teman-teman Angkatan 2021 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Mei 2025

Penulis,

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>PRAKATA</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b><i>ABSTRACT</i></b> .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	29

	Halaman
C. Kerangka Pemikiran .....	33
D. Hipotesis .....	38
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	39
B. Lokasi Penelitian .....	40
C. Operasionalisasi Variabel .....	40
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	41
E. Data yang Diperlukan .....	43
F. Metode Pengumpulan Data .....	43
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	44
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	52
B. Pembahasan .....	75
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	82
B. Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>BIODATA PENULIS</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Buah Kelapa Sawit PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin 2019-2023 .....	4
Tabel I.2 Hasil Pra Riset Mengenai Kinerja Karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin .....	4
Tabel I.3 Hasil Pra Riset Mengenai Disiplin Kerja PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin .....	5
Tabel I.4 Hasil Pra Riset Mengenai Motivasi PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin .....	6
Tabel I.5 Hasil Pra Riset Mengenai Stres Kerja PT. Cahya Vidi Abadi kinerja di Kabupaten Banyuasin Karyawan .....	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya .....	33
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel dan Indikator .....	40
Tabel III.2 Sampel Penelitian .....	42
Tabel IV.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	55
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas .....	56
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan (Y) .....	58
Tabel IV.7 Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	61

	Halaman
Tabel IV.8 Motivasi ( $X_2$ ) .....	64
Tabel IV.9 Stres Kerja ( $X_3$ ) .....	64
Tabel IV.10 Hasil Regresi Liner Berganda .....	70
Tabel IV.11 Hasil Uji F .....	72
Tabel IV.12 Hasil Uji t .....	73
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	74

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Motivasi ( $X_2$ )
- Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Stres Kerja ( $X_3$ )
- Lampiran 7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9. Tabel r untuk  $df = 1-50$
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10
- Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi t ( $df = 41-80$ )
- Lampiran 12. Surat Keterangan Selesai Penelitian/Riset
- Lampiran 13. Sertifikat AIK
- Lampiran 14. Sertifikat Laboratorium Komputer
- Lampiran 15. Sertifikat SPSS
- Lampiran 16. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 17. BPP
- Lampiran 18. Turnitin
- Lampiran 19. Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Ratnawati/212021266/2025/Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang dengan teknik pengambilan sampel dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer, yaitu wawancara dan kuesioner. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: ada pengaruh disiplin kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin, ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin, ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin, ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin.

**Kata kunci:** disiplin kerja, motivasi, stres kerja, kinerja

## **ABSTRACT**

**Ratnawati/212021266/2025/*The Influence of Work Discipline, Motivation and Work Stress on Employee Performance at PT. Cahya Vidi Abadi in Banyuasin Regency*/Human Resource Management.**

*The purpose of this study was to determine the influence of work discipline, motivation and work stress on employee performance at PT. Cahya Vidi Abadi in Banyuasin Regency. This research is an associative research. The sample in this study was 80 people with a sampling technique using the proportionate stratified random sampling technique. The data required are primary, namely interviews and questionnaires. The data collection method in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: there is an influence of work discipline, motivation and work stress on employee performance at PT. Cahya Vidi Abadi in Banyuasin Regency, there is an influence of work discipline on employee performance at PT. Cahya Vidi Abadi in Banyuasin Regency, there is an influence of motivation on employee performance at PT. Cahya Vidi Abadi in Banyuasin Regency, there is an influence of work stress on employee performance at PT. Cahya Vidi Abadi in Banyuasin Regency.*

**Key words:** *work discipline, motivation, work stress, performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi yang maju didukung oleh kinerja karyawan (SDM), dapat dikatakan untuk melakukan kinerja karyawan, yaitu ketersediaan seorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja karyawan adalah sikap nyata yang ditampilkan tiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah instansi perusahaan ataupun organisasi. Setiap individu sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan kebutuhan mereka disuatu bisnis atau organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dapat berasal dari banyak faktor kinerja, yaitu disiplin kerja, motivasi, dan stres kerja (Afandi, 2021:86-87). Menurut Sutrisno (2019:88) disiplin kerja penting bagi bisnis dan dapat dipandang sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Adanya kehadiran disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan

menjamin adanya manajemen waktu dan penyelesaian tugas dari pekerjaan tepat, sehingga menghasilkan hasil yang terbaik.

Disiplin dalam perusahaan akan menjamin adanya manajemen waktu dan penyelesaian tugas yang tepat, sehingga menghasilkan hasil terbaik. Jadi, karyawan akan mendapatkan manfaat dari lingkungan kerja yang menyenangkan, yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasilnya, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih percaya diri serta meningkatkan keuletan dan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Hasilnya karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih percaya diri serta meningkatkan keuletan dan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja, yaitu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh, sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Afandi (2018:23) motivasi mempersonalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena ada beberapa dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara individu maupun organisasi (Ferdinatus, 2020).

Stres kerja adalah suatu jenis kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres, yaitu pada pekerjaan (*job stres*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan (King, 2018). Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor.

Stres kerja terkait dengan pekerjaan yang ditentukan oleh bahaya psikososial ditemukan dalam organisasi kerja, desain kerja dan hubungan kerja, dan terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai, atau ketika melebihi kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja, atau ketika pengetahuan atau kemampuan pekerja individu atau kelompok untuk mengatasinya tidak sesuai dengan harapan budaya organisasi suatu perusahaan atau organisasi (Nathalia dkk, 2022). Kondisi semacam itu pada psikologis karyawan tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik itu berapa tensi menurunkan kinerja atau tepat meningkatkan kinerja, tergantung pada apakah karyawan tersebut berada pada kondisi pencapaian prestasi kinerja karyawan.

PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, yang beralokasi di Desa Penuguan, Kecamatan Selat Penuguan, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan.

Di bawah ini merupakan data produksi dalam beberapa tahun terakhir yang ditandai dengan hasil panen buah kelapa sawit PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin.

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Buah Kelapa Sawit**  
**PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin 2019-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Ton)</b>	<b>Realisasi (Ton)</b>	<b>Persentase Tercapai (%)</b>	<b>Persentase Belum Tercapai (%)</b>
2019	20.000.000	19.000.000	97	3
2020	25.000.000	24.500.000	98	2
2021	25.000.000	28.300.000	113,2	–
2022	25.000.000	24.000.000	96	4
2023	25.000.000	32.900.000	113,6	–

Sumber: PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin, 2024.

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat dari hasil realisasi perusahaan selama 5 tahun dengan target perusahaan, secara kuantitas di tahunn 2019, 2020 dan 2022 jumlah produksi berfluktuasi,

Untuk memperdalam hasil kinerja tersebut, peneliti melakukan pra riset terhadap 30 responden. Kemudian menemukan fenomena pada faktor-faktor disiplin kerja, motivasi dan stres kerja.

**Tabel I.2**  
**Hasil Pra Riset Mengenai Kinerja Karyawan**  
**PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan	8	22
2	Karyawan mampu mencapai kuantitas kerja sesuai permintaan perusahaan	12	28
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	13	17

Sumber: Penelitian Pra Riset, 2024.

Berdasarkan Tabel I.2 di atas, kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin terlihat jelas bahwa kinerja karyawan rendah. Hal ini dapat dilihat pada permasalahan poin ke-1, karyawan lebih banyak memilih tidak setuju

atas pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Selanjutnya pada poin ke-2, karyawan lebih banyak memilih tidak setuju atas pernyataan karyawan mampu mencapai kuantitas kerja sesuai permintaan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan belum sesuai permintaan perusahaan. Dan pada poin ke-3, karyawan lebih banyak memilih tidak setuju atas pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel I.3**  
**Hasil Pra Riset Mengenai Disiplin Kerja**  
**PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin**

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan	22	8
2	Karyawan taat pada aturan waktu	11	19
3	Karyawan taat pada perilaku dalam bekerja	14	16
4	Karyawan tiba di perusahaan sebelum jam kerja dimulai	11	19
5	Karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan	25	5

Sumber: Penelitian Pra Riset, 2024.

Berdasarkan Tabel I.3 di atas, disiplin kerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin terlihat jelas bahwa disiplin kerja karyawan rendah. Hal ini dapat dilihat pada permasalahan poin ke-2, karyawan lebih banyak memilih tidak setuju atas pernyataan karyawan taat pada aturan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak taat pada aturan waktu di perusahaan. Selanjutnya pada poin ke-3, karyawan lebih banyak memilih tidak setuju atas

pernyataan karyawan taat pada perilaku dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak taat pada perilaku dalam bekerja. Dan pada poin ke-4, karyawan lebih banyak memilih tidak setuju atas pernyataan karyawan tiba di perusahaan sebelum jam kerja dimulai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum tiba di perusahaan sebelum jam kerja dimulai.

**Tabel I.4**  
**Hasil Pra Riset Mengenai Motivasi**  
**PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin**

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Setiap karyawan selalu menerima balas jasa setiap barang atau jasa yang diberikan perusahaan	10	20
2	Kondisi lingkungan tempat kerja saya aman dan nyaman	25	5
3	Tersedianya peralatan kantor sebagai pendukung pekerjaan karyawan	12	18
4	Karyawan selalu mendapatkan pujian/apresiasi atas kerja yang dicapai	13	17
5	Karyawan senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada bawahannya	22	8
6	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan	21	9

Sumber: Penelitian Pra Riset, 2024.

Berdasarkan Tabel I.4 di atas, motivasi karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin terlihat jelas bahwa motivasi karyawan rendah. Hal ini dapat dilihat pada permasalahan poin ke-1, karyawan lebih banyak memilih tidak setuju atas pernyataan setiap karyawan selalu menerima balas jasa setiap barang atau jasa yang diberikan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak setiap karyawan selalu menerima balas jasa setiap barang atau jasa yang diberikan perusahaan. Selanjutnya pada poin ke-3, karyawan lebih banyak memilih tidak setuju atas pernyataan tersedianya peralatan kantor sebagai pendukung pekerjaan

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak tersedianya peralatan kantor sebagai pendukung pekerjaan karyawan. Dan pada poin ke-4, karyawan lebih banyak memilih tidak setuju atas pernyataan karyawan selalu mendapatkan pujian/apresiasi atas kerja yang dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa tidak setiap karyawan selalu mendapatkan pujian/apresiasi atas kerja yang dicapai.

**Tabel I.5**  
**Hasil Pra Riset Mengenai Stres Kerja**  
**PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin**

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pekerjaan karyawan sering membuat karyawan merasa kelelahan	17	13
2	Karyawan merasa cemas dan tegang karena tuntutan pekerjaan	20	10
3	Tekanan pekerjaan membuat karyawan merasa terbebani	23	7
4	Tidak adanya kejelasan tentang peran dan tanggung jawab karyawan di tempat kerja	5	25
5	Karyawan merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaannya	8	22

Sumber: Penelitian Pra Riset, 2024.

Berdasarkan Tabel I.5 di atas, stres kerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin terlihat jelas bahwa stres kerja karyawan tinggi. Hal ini dapat dilihat pada permasalahan poin ke-1, karyawan lebih banyak memilih setuju atas pernyataan pekerjaan karyawan sering membuat karyawan merasa kelelahan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kelelahan ketika karyawan bekerja. Selanjutnya pada poin ke-2, karyawan lebih banyak memilih setuju atas pernyataan karyawan merasa cemas dan tegang karena tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya cemas dan tegang ketika karyawan dituntut pekerjaan. Dan pada poin ke-3, karyawan lebih banyak memilih tidak setuju atas pernyataan

tekanan pekerjaan membuat karyawan merasa terbebani. Hal ini menunjukkan bahwa adanya tekanan pekerjaan yang membuat karyawan terbebani.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi Di Kabupaten Banyuasin”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah yang tepat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh disiplin kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin?
4. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian di atas maka manfaat penelitian ini bertujuan untuk:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat bermanfaat serta menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai terapan teori yang didapat dari perkuliahan yang diterima dan diperaktekan ke dalam penelitian yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan mengenai strategi SDM yang akan di ambil dan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu refrensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Pengertian Kinerja, Kinerja Karyawan*: Bandung: Alfabeta.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanafa.
- Astianto, S. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Abdulah, B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatrya Jakarta. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 40-55.
- Asiati, D. I., & Dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Budiman, Abdulah. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smk Ksatrya Jakarta." *JURNAL EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen* 9(1): 40–55. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis40>.
- Davis. (2019). UC Davis at SemEval-2019 Task 1: DAG Semantic Parsing with Attention-based Decoder. *International Workshop on Semantic Evaluation*.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, ed. 13, PT. Erlangga, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group Jakarta.
- Ekshan 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi* 1(3): 197–207. doi:10.62421/jibema.v1i3.18.
- Hasaibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal M. (2018). *Pokok-pokok Materi Statistika 2*. Jakarta PT Bumi Aksara.

- Handayani, `maidiana, (2017). Faktor faktor yang mempengaruhi lama menganggur bagi pekerja di industri perkebunan kelapa sawit Ogan `komering `ulu, Forum Bisnis dan `kewirausahaan, `jurnal `ilmiah MDP, Palembang.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT Raja Grafindo.
- King, et al., (2018). Work Stress Management (A Study of Occupational Safety and Health From Psychological Aspects on ATC), 9th Edition.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Depok Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, 2020, Analisis Laporan Keuangan, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, I Nyoman, and Anggi Faradila. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia." *Jurnal Ekonomi Efektif 2(1)*: 110–22. doi:10.32493/jee.v2i1.3508.
- Natalia, dkk (2022). Analisis Pengukuran Kinerja Keuangan Dengan Menggunakan *Metode Economic Value Added (EVA) dan Financial Value Added (FVA)* Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Periode 2018-2020. 5(2), 399-406.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku Organisasi: Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter, 2018. Manajmen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-10. Jakarta: Prenada Media (Kencana).
- Supomo dan Nurhayati.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Sinambela, Lijen Poltak, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, S. P. 2018. Indikator Profesionalisme, Jakarta: PT.Bumi Aksara.

- Suwatno, and Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta CV.
- Septiani, Nurhidayah, Novianto. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit usaha pabrik kelapa sawit pinang tinggi Perkebunan PT. Nusantara Jambi. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm>. ISSN: 2302-7061. Vol 12 No 01.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode penelitian Pendekatan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian populasi dan sample*. Respositury STIE.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Wirawan. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*.
- Worang, Angela, and Roy F. Runtuwene. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon." *Jurnal Administrasi Bisnis* 8(2): 10. doi:10.35797/jab.8.2.2019.23509.10-16.