

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ASTRA GRAPHIA TBK DI KOTA
PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Zaenur Rohim
NIM : 212022053

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026

Skripsi
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA GRAPHIA TBK DI KOTA
PALEMBANG

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Zaenur Rohim
NIM : 212022053

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zaenur Rohim
NIM : 212022053
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Graphia TBK di Kota 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 ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublishkan 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 apa dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidabeneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 24 April 2026



Zaenur Rohim

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Astra Graphia Tbk di Kota Palembang.
Nama : Zaenur Rohim
NIM : 212022053
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal April 2026

Pembimbing I,

Arniza Nillawati, S.E., M.M

NIDN: 0215057001

Pembimbing II,

Arraditva Permana, S.E., M.M

NIDN: 0225108802

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO

NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Qs-Al-Insyirah:6)

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakan”

(Qs-An-Najm:39)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

❖ **Orang Tua Penulis**

Sebagai jawaban atas kerja keras, doa, dan harapan yang telah diberikan, sebagai salah satu bakti saya atas keinginan agar saya memiliki pendidikan yang lebih baik.

❖ **Saudari Penulis**

Sebagai motivasi saya menyelesaikan seluruh proses ini, agar sedikit banyak dimasa yang akan datang penulis dapat membantu dengan pengalaman dan pengetahuan yang penulis miliki.

❖ **Universitas Muhammadiyah Palembang**

Telah banyak ilmu yang membuat saya berkembang menjadi pribadi yang lebih baik.

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah hirabbil 'alamin, puji syukur atas kehadiat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Graphia Tbk di Kota Palembang”** Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa menjadi tauladan bagi umat islam. Penulisan skripsi ini sebaagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis sampaikan terimakasih kepada kedua orangtua penulis Ayah (Ubay Gofal) dan Ibu (Suryati) yang mana doa dan kalimat penenang disaat penulis merasa jenuh dengan apa yang dilakukan sehingga penulis berada pada tahap penyelesaian dalam proses panjang perkuliahan. Selain itu penulis juga menyampaikan terimakasih sedalam-dalam nya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrrom, 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 dan Bapak Dr. Candra, S.Pd., M.Pd., M.Si. selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uniersitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing II yang dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan

skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan segala kekurangan yang ada pada penulis.

5. Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku dosen akademik yang telah membantu dan membimbing penulis dengan sangat baik selama proses perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu selama proses belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membantu kelancaran administrasi penulis.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Astra Graphia Tbk cabang Palembang serta kepada Bapak Yudisthira Adhien Susetya selaku kepala Administrator Manager yang telah banyak membantu penulis selama melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
9. Teman-Teman seperjuangan penulis yang telah membantu dalam proses belajar dan selalu mengajak dalam kebaikan dan berdiskusi tentang dinamika kehidupan yang secara tidak langsung menjadikan penulis tetap semangat dalam penulisan skripsi.
10. Teman-teman kelas CM A'22 Terima kasih telah menjadi teman kelas selama lima semester pembelajaran, dengan semangat belajar yang mereka berikan sehingga memicu motivasi bagi penulis.
11. Teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2022, Teman-teman Prodi Manajemen Angkatan 22, serta teman-teman KKN Desa Tanjung Tambak Baru yang telah memberikan banyak pengalaman yang sangat berharga dimasa perkuliahan penulis.
12. Terimakasih kepada setiap orang yang hadir dalam perjalanan hidup saya, yang dengan cara masing-masing telah memberikan pembelajaran dan pengalaman yang berharga.

13. Terakhir untuk diri penulis, Zaenur Rohim. Terimakasih telah percaya bahwa segala sesuatu yang telah ditakdirkan untuk dimiliki maka sesuatu tersebut akan menemukan pemiliknya.

Palembang, April 2026

Zaenur Rohim

DAFTAR ISI

Halaman Sampl Luar
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Moto dan Persembahan.....	v
Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	12
A. Landasan Teori	12
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data Yang Diperlukan	38
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Kinerja Karyawan.....	5
Tabel I.2 Pra-riset.....	7
Tabel II.1 Persamaan & Perbedaan Penelitian Sebelumnya	26
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel III.2 Jenjang Pendidikan Karyawan.....	36
Tabel III.3 Kerangka Sampel Karyawan.....	38
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	52
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel IV.5 Uji Validitas	56
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas.....	57
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Y.1	58
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden X.1	60
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden X.2	63
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linear Berganda	65
Tabel IV.11 Uji f.....	67
Tabel IV.12 Uji t.....	68
Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	32
-------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Peneleitian	82
Lampiran 2. Kuisisioner	83
Lampiran 3. Hasil Pra-riset	86
Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Kuisisioner	87
Lampiran 5. Frekuensi Jawaban Responden.....	93
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas.....	97
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas.....	100
Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	101
Lampiran 9. Tabel Distribusi r.....	102
Lampiran 10. Tabel Distribusi f.....	104
Lampiran 11. Tabel Distribusi t.....	105
Lampiran 12. Sertifikat Pelatihan SPSS.....	106
Lampiran 13. Sertifikat Pelatihan SKPI.....	107
Lampiran 14. Kartu Aktivitas Bimbingan.....	111
Lampiran 15. Surat Selesai Riset.....	112
Lampiran 16. Sertifikat Komputer.....	113
Lampiran 17. Sertifikat AIK.....	115
Lampiran 18. Lunas BPP.....	116
Lampiran 19. Hasil Cek Turnitin.....	117
Lampiran 20. Lembar Persetujuan Perbaikan.....	118
Lampiran 21. Biodata Penulis.....	119
Lampiran 22. Artikel.....	120

ABSTRAK

Zaenur Rohim / 212022053 / 2026 / Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Graphia Tbk di Kota Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Graphia Tbk. Di Kota Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra Graphia Tbk Palembang sebanyak 64 orang, sedangkan sampel penelitian berjumlah 55 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 1,208 + 0,414X_1 + 0,504X_2$, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar $48,789 > Ftabel 3,18$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai thitung $5,697 > ttabel 1,674$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan stres kerja memiliki nilai thitung $6,805 > ttabel 1,674$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,639 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 63,9%, sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Zaenur Rohim / 212022053 / 2026 / The Influence of Work Discipline and Work Stress on Employee Performance at PT. Astra Graphia Tbk in Palembang City.

This study aims to determine the influence of work discipline and work stress on employee performance at PT. Astra Graphia Tbk in Palembang City, both simultaneously and partially. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The population in this study consisted of all employees of PT. Astra Graphia Tbk Palembang totaling 64 people, while the research sample amounted to 55 respondents determined using the Slovin formula with a simple random sampling technique. Data collection techniques were carried out through questionnaires and interviews. The data analysis method used was multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 25. The results of the study show that the regression equation obtained is $Y = 1.208 + 0.414X_1 + 0.504X_2$, which indicates that work discipline and work stress have a positive influence on employee performance. Based on the results of the F-test, the value of F_{count} is $48.789 > F_{table} 3.18$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that work discipline and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance. The results of the t-test show that work discipline has a t_{count} value of $5.697 > t_{table} 1.674$ with a significance of $0.000 < 0.05$, while work stress has a t_{count} value of $6.805 > t_{table} 1.674$ with a significance of $0.000 < 0.05$, so partially both variables have a significant effect on employee performance. The Adjusted R Square value of 0.639 indicates that work discipline and work stress are able to explain the influence on employee performance by 63.9%, while the remaining 36.1% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Work Discipline, Work Stress, and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sangat bergantung dengan kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan penggerak sistem dalam organisasi. SDM dipandang sebagai individu yang harus dikelola secara profesional melalui proses perencanaan, perekrutan, pelatihan, hingga pengembangan, agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, karena kualitas tenaga kerja menentukan keberlangsungan dan kemampuan suatu organisasi untuk bertahan di masa depan, (Rizqi & Nabila, 2022: 500).

Kinerja karyawan mencerminkan pemanfaatan kemampuan, keterampilan, dan motivasi secara maksimal dalam menyelesaikan tugas, kinerja yang baik meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu perusahaan. Tingginya tingkat kinerja memungkinkan organisasi menjalankan aktivitas operasional secara lebih efektif dan efisien. Widodo & Yandi(2022) kinerja merupakan salah satu fungsi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. kinerja sangat krusial dalam usaha untuk mencapai sasaran suatu perusahaan .

Baik atau tidaknya kinerja dari karyawan dapat dilihat dari bagaimana kedisiplinan dan juga dapat terpengaruh dari tingkat stres yang dialami karyawan. Disiplin kerja dapat ditetapkan dengan melakukan penyusunan aturan kerja yang jelas, terukur, dan mudah dipahami oleh seluruh pegawai, sehingga tidak menimbulkan perbedaan penafsiran. Dengan melakukan langkah tersebut, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang tertib, produktif, dan berorientasi terhadap kinerja. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi atau mendorong pegawai untuk berperilaku dan melakukan aktivitas sesuai dengan aturan atau norma yang ditetapkan organisasi, (Kristanti dkk, 2023:131)

Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan serta dorongan untuk berperilaku sesuai dengan norma organisasi. Dengan menetapkan aturan kerja yang jelas dan mudah dipahami, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang tertib dan produktif, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi tidak hanya berfungsi menjaga keteraturan, tetapi juga dapat berpengaruh langsung terhadap tingkat stres kerja karyawan. Ketika aturan dan standar kerja ditetapkan secara jelas, konsisten, serta disosialisasikan dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih aman dan terarah dalam menjalankan tugasnya sehingga tekanan kerja dapat berkurang. Stres kerja adalah suatu kondisi ketika satu atau beberapa faktor di tempat kerja bereaksi dengan

karyawan sedemikian rupa sehingga mengganggu fisiologi dan perilaku mereka, stres timbul ketika terdapat ketidaksesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan, (Salen dkk, 2020: 10).

Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan individu, Jika dikelola dengan baik, stres dapat menjadi pendorong peningkatan performa, sehingga organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk meminimalkan dampak negatifnya dan menjaga kinerja tetap optimal.

Disiplin kerja dan stres kerja merupakan dua faktor penting yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Tingkat disiplin kerja yang baik akan membentuk perilaku kerja yang teratur, patuh pada aturan, serta mampu menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Ketika disiplin kerja berjalan optimal, proses kerja menjadi lebih efisien sehingga potensi terjadinya kesalahan atau hambatan dapat diminimalkan. Sebaliknya, stres kerja yang muncul akibat tekanan berlebihan, tuntutan kerja yang tidak sesuai kemampuan, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kemampuan karyawan dalam berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung menunjukkan performa yang menurun, mudah lelah, dan kurang produktif. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kesiapan karyawan dalam mematuhi peraturan dan menjaga tanggung jawabnya sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi, di mana

disiplin kerja menjadi salah satu komponen yang menentukan kualitas pelaksanaan tugas, (Mangkunegara, 2021:67).

Dengan demikian, ketika disiplin kerja diterapkan dengan baik dan stres kerja dapat dikendalikan, karyawan akan mampu menunjukkan tingkat kinerja yang optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Penerapan disiplin yang konsisten menciptakan keteraturan dan kejelasan dalam menjalankan tugas, sehingga karyawan dapat bekerja tanpa kebingungan atau tekanan berlebih.

PT. Astra Graphia Tbk adalah anak dari perusahaan Astra Internasional. Untuk mendukung bisnisnya, hingga tahun 2025, perusahaan ini memiliki 33 kantor cabang di seluruh Indonesia. Salah satunya ada di Kota Palembang Sumatera Selatan, perusahaan ini beralamat di Jl. Demang Lebar Daun No. 176, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Astra Graphia memiliki portofolio bisnis solusi dokumen dengan mitra eksklusif FUJIFILM Business Innovation, menghadirkan solusi end-to-end mulai dari kebutuhan cetak personal, perkantoran, *graphic art* hingga *managed print services*.

Pelaksanaan aktivitas operasional perusahaan melibatkan sejumlah divisi dan karyawan dengan berbagai tugas serta tanggung jawab, sehingga diperlukan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan dan norma yang ada di perusahaan dan pengelolaan stres kerja yang baik untuk mendukung pencapaian kinerja secara optimal. Berdasarkan observasi awal, penulis menemukan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin

kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Salah satu temuan utama adalah masih rendahnya kedisiplinan sebagian karyawan, yang tampak dari keterlambatan hadir dan kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja. Kondisi ini kemudian diperburuk oleh meningkatnya tingkat stres kerja akibat beban tugas yang tidak seimbang dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Kombinasi antara disiplin yang kurang optimal dan stres kerja yang tinggi tersebut berdampak pada penurunan kinerja karyawan, baik dari sisi produktivitas, kualitas layanan, maupun efektivitas kerja secara keseluruhan. Situasi ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan pada aspek manajerial serta lingkungan kerja agar performa karyawan dapat kembali optimal.

Kinerja karyawan PT Astra Graphia Tbk Palembang dinilai belum maksimal, hal ini ditunjukkan oleh data penjualan yang mengalami penurunan dari capaian sebelumnya. Kondisi tersebut dapat dilihat dari data penghasilan bersih yang disajikan, yang menggambarkan kinerja karyawan dari lima tahun terakhir dari PT Astra Graphia Tbk Palembang sebagai berikut:

Tabel I.1
Kinerja Karyawan
PT. Astra Graphia Tbk. Palembang

Tahun	Target Penjualan (miliar)	Realisasi Penjualan (miliar)	Persentase Capaian (%)	Target Belum Tercapai (%)
2020	3.771,80	3.348,87	88,76%	11,24%
2021	3.348,87	3.229,11	96,42%	3,58%
2022	3.229,11	2.909,97	90,12%	9,88%
2023	2.909,97	2.968,95	102,03%	-2,03%
2024	2.968,95	2.814,26	94,79%	5,21%

Sumber: PT. Astra Graphia Tbk, Desember, Tahun 2025

Berdasarkan data pada Tabel I.1, PT. Astra Graphia Tbk menunjukkan dinamika perubahan kinerja penjualannya selama periode 2020–2024. Pada tahun 2020 capaian penjualan hanya mencapai 88,76% dari target yang telah ditetapkan. Di tahun 2021 perusahaan mengalami peningkatan kinerja dengan tingkat pencapaian sebesar 96,42%, namun kembali mengalami penurunan pada tahun 2022 dengan capaian 90,12%. Memasuki tahun 2023, perusahaan berhasil melampaui target penjualan dengan capaian 102,03%, namun kondisi tersebut tidak dapat dipertahankan pada tahun 2024 di mana pencapaian kembali menurun menjadi 94,79%. Fluktuasi kinerja tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas pencapaian target penjualan. Salah satu isu utama yang berkaitan dengan kondisi tersebut adalah jumlah output kerja karyawan. Sejalan dengan hasil pelaksanaan tugas karyawan di PT. Astra Graphia Tbk, pencapaian dalam lima tahun terakhir menunjukkan inkonsistensi terhadap standar yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga menuntut adanya peningkatan efektivitas kerja untuk mencapai target secara berkelanjutan.

Tabel 1.2
Hasil Pra-riset Variabel Kinerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja
PT. Astra Graphia Tbk Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan (Y)			
1	Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan?	14	16
2	Karyawan jarang menunda pekerjaan yang menjadi tugas anda?	12	18
3	Karyawan mampu memenuhi jumlah pekerjaan yang ditargetkan perusahaan?	11	19
4	Karyawan bekerja dengan penuh kehati-hatian?	15	15
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan?	13	17
Disiplin Kerja (X1)			
6	Karyawan mengikuti instruksi atasan sesuai prosedur yang ditetapkan?	13	17
7	Karyawan bekerja sesuai standar operasional perusahaan?	14	16
8	Karyawan menghargai rekan kerja dalam setiap kondisi?	15	15
9	Karyawan selalu datang pada waktu yang telah ditentukan?	10	20
10	Karyawan selalu mematuhi tata tertib yang ada di perusahaan?	16	14
Pernyataan Stres Kerja (X2)			
11	Karyawan kesulitan mengontrol emosi ketika menghadapi tekanan kerja?	19	11
12	Karyawan sering gelisah saat memikirkan tugas yang harus anda selesaikan?	21	9
13	Karyawan merasa tekanan kerja mempengaruhi kondisi emosional anda	22	8
14	Karyawan merasa tertekan saat pekerjaan anda tidak sesuai harapan?	18	12
15	Karyawan merasa cemas saat evaluasi atau penilaian kinerja?	16	14

Sumber: Pra-riset, Desember, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil pra-riset pada variabel kinerja karyawan di PT Astra Graphia Tbk Kota Palembang, masih ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, kecenderungan menunda

pekerjaan, serta belum tercapainya target kerja baik dari segi ketepatan waktu maupun jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Astra Graphia Tbk Kota Palembang masih perlu ditingkatkan agar mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Sejalan dengan permasalahan kinerja tersebut, hasil pra-riset pada variabel disiplin kerja juga menunjukkan adanya fenomena kedisiplinan yang belum optimal di PT Astra Graphia Tbk Kota Palembang. Hal ini tercermin dari masih cukup banyak karyawan yang belum sepenuhnya mengikuti instruksi atasan secara konsisten, belum mematuhi standar operasional perusahaan yang telah ditetapkan, serta tingginya tingkat keterlambatan kehadiran kerja. Kurangnya disiplin kerja ini diduga turut berkontribusi terhadap rendahnya pencapaian kinerja karyawan.

Selain faktor kinerja dan disiplin kerja, hasil pra-riset pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa karyawan PT Astra Graphia Tbk Kota Palembang mengalami tingkat stres kerja yang cukup tinggi. Hal ini terlihat dari ketidakmampuan sebagian karyawan dalam mengelola tekanan pekerjaan, yang berdampak pada kesulitan mengontrol emosi, munculnya perasaan gelisah dan cemas, serta rasa tertekan ketika hasil pekerjaan tidak sesuai dengan harapan. Kondisi stres kerja yang tinggi ini diduga dapat memperburuk disiplin kerja dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut serta fenomena yang terjadi pada PT. Astra Graphia Tbk Palembang, terlihat bahwa kinerja karyawan belum optimal, yang ditunjukkan oleh fluktuasi pencapaian target penjualan serta adanya masalah kedisiplinan dan stres kerja karyawan sebagaimana tergambar dalam pra-riset (tabel 1.2). Disiplin kerja sebagian karyawan masih rendah, terlihat dari ketidaksihinggaan terhadap prosedur dan kurangnya ketaatan pada standar kerja. Di sisi lain, stres kerja juga muncul akibat tekanan pekerjaan, beban kerja, serta kondisi emosional yang tidak stabil, sehingga berdampak pada turunnya produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peneliti memandang penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menjadikan kondisi tersebut sebagai dasar dalam penyusunan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Graphia Tbk di Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, didapat rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Graphia Tbk Palembang?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Graphia Tbk Palembang?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Graphia Tbk Palembang?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Graphia Tbk Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Graphia Tbk Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Graphia Tbk Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam menerapkan teori sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan, melalui kondisi nyata yang terjadi pada PT. Astra Graphia Tbk Palembang.

2. Bagi lokasi penelitian

Hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan, strategi peningkatan kinerja, dan perbaikan lingkungan, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan, memperkaya literatur penelitian terkait disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan, serta menjadi acuan bagi mahasiswa atau peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis di masa yang mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F., Murad, M., Fauzi, W. M., Wan, W. H., & Rahman, R. A. (2021). Workload, role ambiguity, work-family conflict, and workplace bullying as predictors of job stress among employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(7), 453–469. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i7/10587>
- Aslamia, S., & Siska, E. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 1–15. <https://scholar.google.com/scholar?q=Pengaruh+disiplin+kerja+dan+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+pegawai+Bank+Mandiri+Cabang+Menteng+Jakarta+Pusat>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/humaniora/article/view/5154>
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2020). COVID-19-related mental health effects in the workplace: A narrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7857. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iba, K., & Wardhana, A. (2024). *Metodologi penelitian kuantitatif: Konsep, pendekatan, dan praktis*. Bandung: CV Media Ilmiah Nusantara. <https://scholar.google.com/scholar?q=Metodologi+penelitian+kuantitatif+konsep+pendekatan+dan+praktis>
- Karyono. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1). *Jurnal JDM*, 4(1), 54–67. <https://scholar.google.com/scholar?q=Pengaruh+disiplin+kerja+dan+stres+kerja+terhadap+kinerja+karyawan+PT+Sankei+Gohsyu>
- Kristanti, A., Putra, D., & Lestari, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap perilaku pegawai dalam organisasi. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 12(3), 131–142.

<https://scholar.google.com/scholar?q=Pengaruh+disiplin+kerja+terhadap+perilaku+pegawai+dalam+organisasi>

Lestari, R., & Nugroho, A. (2021). Metode penelitian kuantitatif untuk ilmu sosial. Yogyakarta: Pusataka Utama.

<https://scholar.google.com/scholar?q=Metode+penelitian+kuantitatif+untuk+ilmu+sosial>

Mangara, M. J., & Kurniawan, I. S. (2025). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues. JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 9(1), 218– 230.

<https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea>

Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manurung, A. D. R. (2023). Psikologi industri dan organisasi (Edisi ke-2). Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Ningsih, N. A., Akib, H., & Nasrullah, M. (2024). The influence of organizational culture on employee performance. International Journal of Administration and Education (IJAE).

<https://scholar.google.com/scholar?q=The+Influence+of+Organizational+Culture+on+Employee+Performance>

Pratama, D. (2020). Pengantar metodologi penelitian modern. Jakarta: Media Cendekia Press.

Primacipta, Y., Pertiwi, W., & Karnama, M. M. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi fiber plant di PT Asia Pacific Fibers Tbk Karawang. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 6(3), 1564–1578.

Rahman, A., & Tandil, R. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi, 23(2), 145–160.

<https://scholar.google.com/scholar?q=Faktor+Faktor+yang+Mempengaruhi+Kinerja+Karyawan>

Rizqi, D. S., & Nabila, R. A. (2022). Determinasi kinerja karyawan: Sumber daya manusia, komitmen dan motivasi kerja. Jurnal Manajemen dan Pengembangan Ilmu Sosial.

<https://scholar.google.com/scholar?q=Determinasi+kinerja+karyawan+sumber+daya+manusia+komitmen+motivasi+kerja>

- Safitri, M. (2024). Metodologi penelitian: Konsep dan praktik. Jakarta: Nusantara IntiMedia.
<https://scholar.google.com/scholar?q=Metodologi+penelitian+konsep+dan+praktik+Safitri>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). Research methods for business: A skill-building approach (8th ed.). New York:
- Sugiyono, & Setiyawami. (2022). Metode penelitian sumber daya manusia: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Widiana, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir (Skripsi). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Widodo, D. S. & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1(1). DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>