

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP

KINERJA DIVISI OPERASI PUSRI 1B

PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : ALDY FAROBI

NIM : 212015314.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

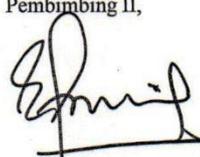
Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk
Sriwidjaja Palembang

Nama : Aldy Farobi
NIM : 212015314.M
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, 2019
Pembimbing I,


Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN : 0206016702/791

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, 2019
Pembimbing II,


Ervita Safitri, S.E., M.Si.
NIDN : 0225126801/765.38

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.
NIDN : 0216057001/6783.84

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aldy Farobi
NIM : 212015314.M
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk
Sriwidjaja 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 ketidakbeneran 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, 17 Agustus 2019



Aldy Farobi

Abstract

Aldy Farobi / 212015314.M / 2019 / The Influence of Work Stress and Work Discipline on the Employees' Performance of Operation Division Pusri 1B at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang / Human Resource Management

The formulation of the problem in this study was whether or not there was an influence of work stress and work discipline on the Employees' Performance of Operations Division Pusri 1B at PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. The objective of this study was to determine the influence of work stress and work discipline on the Employees' Performance of Operations Division Pusri 1B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. This study was associative research where it was aimed to determine the influence of independent variables on related variables. The independent variables consisted of work stress variable and work discipline variable, the related variable consisted of employee performance variable. The population of this study was all employees of Operations Division Pusri 1B at PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Then, the sample was 78 employees taken with probability sampling techniques: simple random sampling. The Data collection techniques used were interview, questionnaire, observation, and documentation. The type of data used was primary data and secondary data, with an analysis tool using multiple linear regression formula. The results of this study showed that simultaneously and partially there was an influence of work stress and work discipline on the employees performance of 1B at PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Keywords: work stress, work discipline, employee performance.

PENGESAHAN

NO. 55 / Abstract / LB / UMP / VIII / 20 19

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang

ABSTRAK

Aldy Farobi / 212015314.M / 2019 / Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Variabel bebas terdiri dari variabel stres kerja dan variabel disiplin kerja, variabel terkait terdiri dari variabel kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang yang di ambil 78 sebagai sampel dengan teknik sampel probability sampling yaitu *simple random sampling*. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuisisioner, observasi, dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan data primer dan data sekunder, dengan alat analisis menggunakan rumus regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Kata kunci : stres kerja, disiplin kerja, kinerja.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, tak henti-hentinya saya panjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas ridho dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, shalawat teriring salam tak henti-hentinya dijunjungkan kepada pemimpin besar kita Nabi Muhammad SAW. Tugas ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Palembang untuk mencapai gelar Srata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, program studi Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis menyadari dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati bahwa dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari beberapa bantuan berbagai pihak, maka disini penulis menyampaikan ucapan terimakasih terutama untuk kedua **orang tuaku, papa dan mama serta saudara-saudari** yang do'a dan bantuannya memiliki makna besar dalam skripsi ini. Dikesempatan ini juga dengan rendah hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR. Sri Rahayu, SE., MM selaku pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Ervita Safitri, SE., M.Si selaku pembimbing kedua yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh sahabat seperjuangan kelas reguler malam ekonomi manajemen tahun 2015.

Akhirulkalam dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT. Dan penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, Aamiin.

Billahifisabilihq, fastabiqulhairat

Wassalamu'alaikum warrahmahtullahi wabarokatuh.

Palembang, 17 Agustus 2019

Penulis



Aldy Farobi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL LUAR	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN MOTTO	iv
HALAMAN ABSTRAK	v
HALAMAN PRAKATA	vii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.2 Stres Kerja.....	14

2.1.3	Disiplin Kerja	20
2.2	Penelitian Terdahulu	25
2.3	Kerangka Pemikiran.....	28
2.4	Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	29
3.2	Lokasi Penelitian	30
3.3	Operasionalisasi Variabel.....	30
3.4	Populasi dan Sampel	32
3.4.1	Populasi.....	32
3.4.2	Sampel	32
3.5	Data yang Diperlukan.....	33
3.6	Metode Pengumpulan Data	34
3.7	Uji Instrumen.....	35
3.7.1	Uji Validitas.....	35
3.7.2	Uji Realibitas.....	36
3.8	Analisa Data dan Teknik Analisis	37
3.8.1	Analisis Data	37
3.8.2	Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.8.3	Uji Hipotesis.....	40
BAB IV ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	43
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	65

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	75
5.2 Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi akan menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja yang tentunya secara langsung akan berdampak pada menurunnya kinerja dari seorang karyawan. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Kinerja karyawan yang menurun inilah yang nantinya akan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan.

Perusahaan tentunya harus memiliki karyawan yang kinerjanya baik/tinggi agar dapat membantu perusahaan memperoleh produktivitas dan keuntungan yang tinggi. Dalam hal ini perusahaan yang memiliki tuntutan target produk yang tinggi tentunya sangat bergantung dengan kinerja dari karyawannya dan kecilnya kemungkinan kesalahan dalam prosedur kerja terjadi. Karena dua hal tersebut apabila tidak dijaga dapat memberikan kerugian bagi perusahaan baik materiil maupun non materiil. Dalam perannya mencapai tujuan perusahaan, karyawan selayaknya manusia memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dari sikapnya terhadap pekerjaan, karyawan akan menunjukkan motivasi, kedisiplinan, prestasi, kepuasan kerja serta kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Mangkunegara (Rismawati, dkk), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ainsworth, Smith dan Millership (Fattah H: 2017) bahwa kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasatmata atau jasa yang kurang terlihat langsung.

Prawirosentono (Sutrisno E : 2010) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Stres kerja merupakan istilah umum yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupannya sehari-hari. (Thamrin:2014). Beehr dan Newman (Wijono S:2010) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan.

Salah satu penyebab terjadinya penyakit akibat kerja adalah stres. Stres yang dialami oleh seseorang akan mengubah cara kerja system kekebalan tubuh. Stres akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit dengan cara menurunkan jumlah *fighting disease cells*. (Djarmiko R : 2016)

Tingkah laku yang diakibatkan oleh stres kerja inilah yang nantinya dapat memberikan efek lanjutan terhadap karyawan. Efek lanjutan disini ialah berhubungan dengan kedisiplinan kerja dari karyawan itu sendiri. Disiplin kerja karyawan akan menurun dan lambat laun akan terus menurun seiring tingginya stres kerja yang dihadapi oleh karyawan didalam pekerjaannya. Timbulnya rasa lelah dari pekerjaan yang menumpuk dan tuntutan pekerjaan yang menunggu di dalam pekerjaan tentunya akan menimbulkan stres kerja dan dapat menurunkan kedisiplinan dari seorang karyawan.

Singodimedjo (Sutrisno E:2009), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti 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 Sutrisno E:2009). Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksana standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju kerjasama dan prestasi yang lebih baik. (Davis dalam Prihantoro A:2019)

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut dan adanya sanksi bagi para pelanggar.

PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) merupakan suatu perusahaan dibidang industrial pembuatan pupuk urea dan ammonia yang tentunya dituntut memiliki tingkat produksi yang tinggi setiap harinya. PT. Pusri memiliki 4 pabrik yaitu Pusri 1B, Pusri 2B, Pusri 3 dan Pusri 4 yang beroperasi untuk menghasilkan pupuk urea dan zat ammonia. Yang pada bagian operasinya diisi dengan karyawan yang bekerja secara shift. Pekerjaan dengan sistem shift seperti ini tentunya memiliki beban yang lebih karena terdapat jam kerja dimana kondisi badan seorang karyawan sewajarnya untuk beristirahat namun diharuskan bekerja, dikarenakan perusahaan dituntut untuk terus beroperasi dan berproduksi selama 24 jam. Dalam sistem shift di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang terbagi menjadi 4 shift yaitu shift pagi, shift sore, shift malam dan off day. Shift pagi, sore dan malam masing-masing dibebankan waktu 8 jam untuk bekerja. Shift pagi bekerja dari pukul 07.00 sampai pukul 15.00, lalu dilanjutkan shift sore dari pukul 15.00 sampai pukul 23.00, dan dilanjutkan oleh shift malam dari pukul 23.00 sampai pukul 07.00. Dan apabila shift selanjutnya kekurangan personil dapat diisi lembur selama 1 shift (8 jam).

Pada penelitian ini difokuskan pada divisi operasi pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Divisi operasi pusri 1B terdiri dari 3 bagian produksi yaitu Utilitas sebagai penyuplai kebutuhan produksi seperti air, listrik, udara, steam (uap

air), dan gas alam (methane). Lalu ada bagian Ammonia, yang memproduksi NH₃/ Ammonia untuk nanti diproses dengan CO₂ sehingga menghasilkan pupuk urea. Dan terakhir ada bagian Urea yang memproduksi pupuk urea dengan memproses ammonia dari pabrik ammonia dengan CO₂. Divisi operasi memiliki tugas pokok untuk memproduksi ammonia dan urea sesuai target yang diberikan, lalu mereka juga harus mengoperasikan peralatan berdasarkan standar operasional, mereka juga harus menjaga peralatan agar tetap baik dan prima sehingga tidak terjadi kerusakan yang dapat menghambat proses produksi, mereka juga diharuskan untuk melaporkan segala aktivitas dan kejadian yang ada di pabrik dan didalam pekerjaan dengan resiko tinggi mereka dituntut untuk mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dibawah ini merupakan tabel produksi ammonia dan urea di divisi operasi pusri 1B:

Tabel 1.1

Target dan Pencapaian Produksi Pusri 1B

Tahun	Ammonia		Urea	
	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
2013	407.500	393.950	508.400	491.677
2014	414.800	378.190	529.600	475.680
2015	382.300	397.260	510.100	511.070
2016	359.300	354.510	477.900	486.960
2017	397.100	413.190	500.100	490.500
2018	384.300	396.920	526.700	487.430

Sumber: Rendal Produksi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Dapat dilihat produksi dari ammonia dalam beberapa tahun terakhir mengalami naik-turun terutama pada produksi urea. Hal-hal yang menghambat

proses produksi biasanya dikarenakan proses produksi yang terhenti (Shutdown) baik secara sengaja untuk perbaikan atau dikarenakan *emergency* oleh kerusakan alat yang tidak bisa ditahan lagi.

Beberapa tahun terakhir ini divisi operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang khususnya divisi operasi pusri 1B belum melakukan rekrutmen karyawan dan pada akhirnya mengalami kekurangan karyawan yang tentunya menimbulkan beban kerja yang berlebih bagi karyawan lainnya. Kekurangan jumlah personel membuat ada beberapa area kerja yang harus dibebankan secara lebih kepada karyawan lainnya. Hal ini dapat dikategorikan ke dalam stres kerja yaitu *hyperstress* yaitu stres yang diakibatkan beban kerja berlebihan. Berikut adalah tabel perbandingan jumlah karyawan di tahun 2014 dengan tahun 2019.

Tabel 1.2

Tabel Perbandingan Jumlah Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B

TAHUN	BAGIAN			JUMLAH
	UTILITAS	AMMONIA	UREA	
2014	40	52	40	132
2019	35	40	35	110

Sumber: Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Berdasarkan tabel diatas diketahui setiap bagian pada divisi operasi mengalami pengurangan jumlah karyawan yang diakibatkan ada beberapa karyawan yang pensiun, pindah divisi, dan resign dari perusahaan. Namun meski jumlah karyawan telah berkurang tuntutan kerja setiap bagian tetap sama dengan

jumlah area kerja yang sama, sehingga ada beberapa karyawan yang biasanya menjaga satu area kini dibebankan dengan 2 area. Dan juga para karyawan dibebankan kewajiban lembur setiap harinya untuk menutupi kekosongan personil demi menjaga kestabilan produksi dengan menjaga alat-alat produksi.

Stress kerja yang dialami oleh para karyawan tadi sepertinya memberikan dampak lanjutan terhadap kedisiplinan para karyawan dengan seringnya terjadi keterlambatan saat waktu masuk, sikap kerja yang menurun, kepedulian terhadap kondisi peralatan, terjadinya kecelakaan kerja dan kepatuhan terhadap aturan-aturan lainnya yang mulai ditinggalkan. Dibawah ini merupakan tabel produksi terkini ammonia dan urea pada 6 bulan pertama di tahun 2019:

Tabel 1.3

Tabel Produksi Terkini (2019) Ammonia

Bulan	Target	Realisasi Produksi
Januari	0	
Februari	32.400	0
Maret	38.900	23.653
April	37.700	36.020
Mei	38.900	36.884
Juni	37.700	33.167

Sumber: Divisi Operasi Pusri IB PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Table 1.4**Tabel Produksi Terkini (2019) Urea**

Bulan	Target	Realisasi Produksi
Januari	12.000	11.029
Februari	42.800	38.852
Maret	49.800	46.609
April	48.100	48.793
Mei	49.800	49.829
Juni	48.100	

Sumber: Divisi Operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Pada tabel diatas dapat dilihat menurunnya kuantitas produksi ammonia dan urea pada divisi operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang di tahun 2019 dengan jumlah karyawan yang sudah menurun sesuai dengan tabel 1.2. Pada ammonia di awal tahun 2019 tidak berproduksi dan urea berproduksi rendah dikarenakan ada perbaikan berkala. Namun pada bulan selanjutnya juga mengalami penurunan dan tidak mampu mencapai target yang diberikan. Hal itu tentunya tak lepas dari seringnya terjadi *emergency shutdown* yang mengakibatkan produksi terhenti diluar dugaan. Biasanya *emergency shutdown* terjadi karena kerusakan alat seperti kompresor yang mengalami vibrasi tinggi, pompa yang *trip* oleh alat instrumentasi yang bermasalah, atau kekurangan bahan baku seperti *steam* yang turun. Hal ini tentunya tak lepas dari kurangnya pengawasan terhadap peralatan oleh karyawan divisi operasi pusri 1B.

Karyawan divisi operasi pusri 1B yang dibebankan lembur berlebih dan beban area kerja tambahan tadi nampaknya membuat karyawan tertekan dan jenuh dengan kondisi tersebut. Mengakibatkan setelah mereka lembur atau bekerja, pada

keesokan harinya tidak dapat datang lebih awal dikarenakan kelelahan dihari sebelumnya. Sehingga terkadang para karyawan tidak mendapat aplusan yang baik saat pergantian shift. Saat kondisi bekerja juga terkadang karyawan ketika mendapatkan orderan untuk bekerja namun ditunda terlebih dahulu terutama ketika karyawan tersebut memiliki beban area kerja tambahan.

PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang sendiri sudah melakukan upaya agar beban kerja karyawan ini tidak begitu menjadi masalah yang besar dengan menaikkan upah lembur karyawannya. Namun, meskipun telah melakukan upaya tersebut tetap kebutuhan lembur yang berlebih dan tugas pokok yang bertambah akan menjadi beban tersendiri bagi karyawan, apalagi hal ini telah terjadi dalam beberapa tahun terakhir.

Fenomena ini harus segera diatasi agar tidak semakin berlarut-larut. Karena tentunya setiap perusahaan ingin melakukan produktivitas yang tinggi. Namun hal tersebut akan sulit diraih dengan kondisi yang ada sekarang. Perusahaan harus memberikan solusi agar stres kerja dan menurunnya disiplin kerja tidak berlanjut dan menjadi dampak menurunnya kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja divisi operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

Apakah ada pengaruh stres kerja dengan disiplin kerja terhadap kinerja divisi operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dengan disiplin kerja terhadap kinerja divisi operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Meningkatkan wawasan keilmuan dan kemampuan meneliti permasalahan sesuai dengan disiplin ilmu peneliti.
2. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan.
3. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,. Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Ed-1. Yogyakarta. Deepublish. Hal 1
- Djarmiko, R. 2016. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Ed-1. Yogyakarta. Deepublish.
- Fattah, H. 2017. Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Ed-1. Elmatara. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Prihantoro, A., 2019. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin Lingkungan Kerja, dan Komitmen. Yogyakarta. Deepublish. Hal 16
- Program Strata Satu. (2016). Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ramdan, IM. 2013. Higiene Industri. Yogyakarta. CV Bimotry Bulasukmur Visual. Hal 121
- Rismawati., Mattalatta. 2018. Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Orientasi Kedepan. Celebes Media Perkasa. Makassar
- Rivai, Veitzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta. Rajawali Pers. Hal 309
- Sugiyono. (2014a) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2015b) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta CV.
- Sunyoto, D. 2013. Teori, Kuesioner, Dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. Cet. 1. Yogyakarta. CAPS.
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana. Hal 87
- Sutrisno, E. 2010. Budaya Organisasi. Ed-1. Jakarta.

Tama, IP., Hardiningtyas, D. 2017. Psikologi Industri: Dalam Perspektif Sistem Industri. Malang. UB Press. Hal 57

Thamrin. 2019. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Hal: 178

Wijono, S. 2010. Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta. Hal 145