

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT DAMASES SEJAHTERA KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Peminatan:

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh:

SUPRIH RAHAYU

1821100014

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

JUNI 2022

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAMASES SEJAHTERA
KLATEN

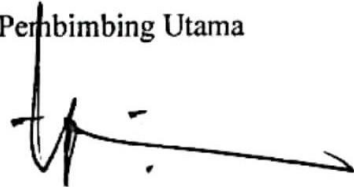
Diajukan oleh:

SUPRIH RAHAYU

NIM. 182110014

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan
Dewan Penguji Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada tanggal ..24 Juni...2022.....

Pembimbing Utama



Dr. Sutrisno Badri, SE, M. Sc
NIK. 690 208 290

Pembimbing Pendamping



Sarwono Nursito, SE, M. Sc
NIP. 197612152005011001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Abdul Haris, SE, MM, MPd
NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAMASES SEJAHTERA
KLATEN

Diajukan oleh:
SUPRIH RAHAYU
NIM. 1821100014

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten
Dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana
Ekonomi Jurusan Manajemen
Pada tanggal...30...Juni...2022

Ketua



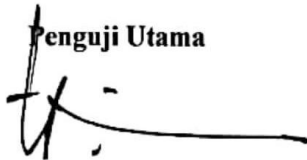
Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd

Sekretaris



Arif Julianto Sri Nugroho, S.E., M.Si

Penguji Utama



Dr. Sutrisno Badri, SE, M. Sc
NIK. 690 208 290

Penguji Pendamping



Sarwono Nursito, SE, M. Sc
NIP. 197612152005011001

Disahkan oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Sutrisno Badri, SE, M. Sc
NIK. 690 208 290

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suprih Rahayu

Nim : 1821100014

Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Damases Sejahtera Klaten”**.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Klaten, 30 Juni 2022



Suprih Rahayu

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai titik ini, yang akhirnya skripsi ini bisa selesai pada waktu yang tepat.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak dan Ibu, Pardiono dan Ari terimakasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasihat serta kasih sayang yang tidak pernah henti samapai saat ini.
2. Kakak, Kakak Ipar dan Keponakan, Pawid Septian, Supriyadi, Rudiyanto, Nia Andriana, Indiy Susanti, Nur Hidayat, Fadhil, Agam, Ayra, Zaidan, Rendra terimakasih telah menjadi penyemangat dalam mengerjakan skripsi ini.
3. Sahabatku Wulandari, Erna Dwi, Erva yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Teman-temanku di kelas A dan B Angkatan 2018 yang saling mendukung dan memberikan motivasi.
5. Semua teman KKN Krakitan 1 yang sudah memberikan saya semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
6. Kepada semua teman-teman, saudara yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua.

MOTTO

“Rahasia kebahagiaan ada tiga yaitu Bersabar, Bersyukur, dan Ikhlas.”

(Penulis)

“Bersabarlah, karena kesabaran adalah sebuah pilar keimanan.”

(Umar Bin Khatab)

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki.”

(Bambang Pamungkas)

“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang.”

(Imam Syafi’i)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(QS Ar Rad, 11)

“Dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang bersabar”

(QS Al-Anfaal, 46)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS Al Baqarah, 286)

“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baiknya.”

(QS Al Imran 73)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Damases Sejahtera Klaten”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari dengan sepenuhnya telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan berbagai pihak yang telah menyumbang pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati mengucapkan terimakasih kepada :


1. Bapak Prof. Dr. Triyono, M.Pd selaku rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Abdul Haris, S.E., MM., M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc selaku dosen pembimbing utama, teimakasih banyak atas bimbingan yang telah diberikan dan kebijaksanaannya berkenan dalam membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Bapak Sarwono Nursito, S.E., M.Sc selaku dosen pembimbing kedua, terima kasih banyak atas bimbingan yang telah diberikan dan kebijaksanaannya berkenan dalam membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten.
7. Seluruh staf perpustakaan Universitas Widya Dharma Klaten.
8. Seluruh staf dan karyawan PT Damases Sejahtera Klaten.

Bagi seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu, penulis mengucapkan rasa terima kasih banyak atas segala doa dan dukungannya serta mohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga segala kebaikan, bantuan dan amal baik dari berbagai pihak tersebut diatas mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT dan penulis senantiasa berhadap semoga skripsi yang dibuat ini dapat bermanfaat untuk berbagai pihak. Aamiin.

Wassallamua'alaikum Wr.Wb.

Klaten, 30 Juni 2022



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAKSI	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Alasan Pemilihan Judul.....	4
C. Penegasan Judul	5
D. Pembatasan Permasalahan	6
E. Rumusan Masalah	6
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	7
H. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Teoritis	10
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Metode Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35

C. Jenis dan Data Sumber	36
D. Populasi dan Sampel	36
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
F. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Teknik Analisis Data	41
H. Gambaran Perusahaan	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Deskripsi Pengumpulan Data	52
B. Analisis Deskriptif	52
C. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. KESIMPULAN	67
B. SARAN	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	29
3.1	Definisi Operasional Variabel.....	38
4.1	Karakteristik Reponden Berdasarkan Umur	53
4.2	Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.3	Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan.....	54
4.4	Karakteristik Reponden Berdasarkan Masa Kerja	54
4.5	Hasil Uji Validitas.....	55
4.6	Hasil Uji Reliabilitas	57
4.7	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
4.8	Hasil Uji t (Parsial).....	60
4.9	Hasil Uji F (Anova).....	62
4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Permohonan Kuesioner
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Tabulasi Data
- Lampiran 5 : Hasil Analisis Deskripsi Identitas Responden
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 8 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, Hasil Uji t, Uji F,
Dan Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 9 : Tabel Uji r
- Lampiran 10 : Tabel Uji t
- Lampiran 11 : Tabel Uji F
- Lampiran 12 : Foto Penelitian

ABSTRAKSI

Suprih Rahayu, NIM 1821100014, Skripsi, Jurusan Manajemen, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Damases Sejahtera Klaten

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Damases Sejahtera Klaten. Analisis ini menggunakan variabel independent motivasi kerja, disiplin, dan stres kerja. Variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Damases Sejahtera Klaten. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Jumlah sampel yaitu 60 orang. Metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dengan pengujian hipotesis Uji T, Uji F, dan Uji R². Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : motivasi kerja, disiplin, stres kerja dan kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kekuatan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi semakin didasari pada keberadaannya, sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting diantaranya berbagai sumber daya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam perusahaan mengungguli sumber daya yang diantara lain bahan, metode, uang, mesin, pasar, sehingga dapat mendorong para ahli untuk berpendapat tentang teori manajemen sumber daya manusia.

Suatu perusahaan diciptakan untuk mencapai tujuan bersama, tetapi untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan mengelola sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah dinyatakan dengan jelas.

Sumber daya manusia merupakan prosedur dan pelaksanaan untuk menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia, dalam sikap manajemen, yang termasuk rekrutmen, seleksi, melatih atau pelatihan, memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti, 2009). Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang terpenting dalam sebuah perusahaan, faktor lainnya yaitu modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola

dengan baik, untuk memajukan efektivitas dan efisiensi perusahaan, karena merupakan salah satu fungsi perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang berkaitan dengan penggunaan, pembinaan, dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola unsur-unsur manusia semua potensi yang dimiliki, sehingga terdapat sumber daya manusia yang mencapai tujuan organisasi. (H Simamora, 2006). Peranan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola, mengatur dan mengawasi kinerja karyawan didalam perusahaan.

Motivasi setiap karyawan berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Motivasi adalah suatu kemauan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang terpengaruhi oleh kemampuan usaha, untuk memuaskan kebutuhan individu. Karyawan dapat termotivasi, apabila tujuan perusahaan didasari atas kepentingan dan kebutuhan karyawan. (Stephen P. Robbina dalam Hasibuan, 2011, hal. 219).

Ada sebagian faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja adalah gaji yang baik, kerja yang aman, rekan kerja yang kompak, serta penghargaan kerja terhadap pekerjaan yang berarti. Motivasi merupakan faktor penentu seseorang yang menghasilkan semangat kerja karyawan. Karyawan termotivasi dengan baik akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, (Heidjracham dan Husna, 2002, hal. 194).

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap seseorang atas tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan dan semakin tinggi penggunaan teknologi yang digunakan oleh perusahaan, maka akan menyebabkan terjadinya perubahan, serta semakin meluasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, tindakan, sehingga perlu menjaga disiplin agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Kesenjangan stres kerja merupakan keseriusan menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat muncul, dari tekanan atau stres yang berasal dari ketidaksesuaian antara seseorang dengan lingkungan. Menurut Handoko (2008:200) stres adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi seseorang seperti emosi, proses berpikir, dan kondisi pada seseorang. Hasilnya, stres yang berlebihan dapat mengakibatkan kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungan, akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugasnya yang berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor diantaranya yaitu tentang training (pelatihan) dan tekad terhadap karyawan. Untuk memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Ada beberapa diantaranya kemungkinan yang dapat diterapkan perusahaan yaitu pemberian motivasi dan pelatihan. (Raymond, 2010).

Dalam penelitian ini, hanya memfokuskan motivasi kerja, disiplin, dan stres kerja dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja, disiplin, dan stres kerja baik, maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan baik. Tujuan suatu perusahaan akan terlaksana dengan baik, jika sumber daya manusianya memiliki kinerja yang tinggi.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT Damases Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan perdagangan aneka produk penyerap kelembaban udara (Desiccant) dan produk penyerap kelembaban yang berfungsi menjaga kualitas produk dalam kemasan agar kualitasnya tetap terjaga seperti saat selesai diproduksi hingga sampai tangan konsumen (Silica Gel). Didirikan sejak tahun 2004 oleh Ir.Lazarus Ariantoko dan Agus Mulia di Klaten, Jawa Tengah. PT Damases Sejahtera yang berkantor pusat di Sukoharjo, Jawa Tengah, dengan jumlah 6 cabang yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia antara lain Klaten, Semarang, Jepara, Yogyakarta, Surabaya, dan Cirebon.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti tentang motivasi kerja, disiplin, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini berjudul: "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Damases Sejahtera Klaten".

B. Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang dilakukan penulisan seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini didasari oleh:

1. Alasan Objektif

Penulis ingin mengetahui motivasi kerja, disiplin, dan stres kerja pada PT Damases Sejahtera Klaten karena merupakan variabel penting dan strategis dalam mendukung kinerja karyawan.

2. Alasan Subjektif

Penulis ingin memberikan informasi kepada publik mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin, dan stres kerja.

C. Penegasan Judul

Proposal skripsi ini berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Stres.Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Damases Sejahtera Klaten”**. Untuk mempermudah dalam pemahaman judul, maka penulis tegaskan ada beberapa istilah dalam judul yang dimaksud. Adapun istilah-istilah yang perlu tegaskan yaitu:

1. Motivasi kerja

Adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi sanggup dan berkenan untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktu untuk mengusahakan bermacam kegiatan untuk menjadi tanggung jawab, dan menunaikan kewajibannya, untuk pencapaian tujuan dan berbagai sasaran, organisasi yang telah ditentukan. (Sigian, 2004: 138).

2. Disiplin kerja

Adalah sikap hormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup

menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sanksi, apabila seseorang melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2013 :291).

3. Stres kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. (Alves, 2005).

4. Kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata Performance. Sedangkan Performance itu adalah sebagai hasil kerja atau presentasi. Kinerja adalah implementasi dari suatu perencanaan yang telah disiapkan. Implementasi kinerja dapat dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memiliki kapasitas, keberanian, motivasi dan kepentingan. (Wibowo, 2007:4).

D. Pembatasan Permasalahan

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini dibatasi pada pokok-pokok permasalahan dan objek dalam penelitian ini. Yang menjadi sasaran dalam penelitian ini yaitu kepada karyawan. Penelitian hanya menguji faktor-faktor motivasi kerja, disiplin, dan stres kerja terhadap karyawan PT Damases Sejahtera Klaten.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Damases Sejahtera Klaten?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Damases Sejahtera Klaten?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Damases Sejahtera Klaten?
4. Apakah Motivasi kerja, Disiplin, dan Stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Damases Sejahtera Klaten?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan daripada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Damases Sejahtera Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Damases Sejahtera Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Damases Sejahtera Klaten.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin, stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Damases Sejahtera Klaten.

G. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi pembaca, untuk menambah informasi pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

b. Bagi peneliti, untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teori yang penulis peroleh dibangku kuliah yang dipraktikkan dalam dunia usaha yang direalisasikan.

2. Manfaat perusahaan

Bagi perusahaan untuk mengetahui adalah Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai tentang menguraikan mengenai latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan permasalahan., perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai tinjauan teori, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian, jenis data dan sumber data, populasi dan sampel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil metode analisis dan pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Damases Sejahtera Klaten dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan identitas responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah umur 26-35 tahun sebanyak 27 orang (45%) dari total responden, perempuan sebanyak 39 orang (65%) dari total responden, dengan mayoritas berpendidikan SLTA sebanyak 47 orang (79%) dan mempunyai masa kerja 1-5 tahun sebanyak 30 orang (50%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari kuesioner penelitian variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2), Stres Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu 0,254.
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari kuesioner penelitian variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2), Stres Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel $> 0,60$.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = -2,476 + 0,151X_1 + 0,759X_2 + 0,180X_3 + e$ menunjukkan bahwa nilai konstanta -2,476 yang berarti tanpa variabel

Motivasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2), Stres Kerja (X_3) maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 2,476 satuan kinerja.

5. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,437 dan nilai signifikan sebesar 0,156 karena nilai t_{hitung} 1,437 < t_{tabel} 2,003 dan nilai signifikan 0,156 > 0,05. Dengan ini penelitian H_1 yang berbunyi ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di tolak.
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Disiplin (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,100 dan nilai signifikan sebesar 0,000 karena nilai t_{hitung} 6,100 > t_{tabel} 2,003 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan ini penelitian H_2 yang berbunyi ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan diterima.
7. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Stres Kerja (X_3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,636 dan nilai signifikan sebesar 0,107 karena nilai t_{hitung} 1,636 < t_{tabel} 2,003 dan nilai signifikan 0,107 > 0,05. Dengan ini penelitian H_3 yang berbunyi ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di tolak.
8. Berdasarkan uji f diperoleh nilai f_{hitung} 23,839 dengan signifikan 0,000. Menunjukkan bahwa f_{hitung} < f_{tabel} yaitu 23,839 > 2,769, taraf signifikan = 0,000 < 0,05 (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin, stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan H_4 yang diajukan diterima.

9. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,537 (53,7%) berarti bahwa variabel motivasi kerja, disiplin, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar 0,463 atau 46,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisi yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran yang perlu diperhatikan :

1. Bagi PT Damases Sejahtera Klaten
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan lebih mengembangkan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan dan menjaga motivasi karyawan tetap tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi berupa peningkatan gaji, bonus, atau promosi jabatan. Oleh karena itu, karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik guna meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan hasil yang tinggi.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja serta mampu mengarahkan karyawan kearah yang lebih baik, sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik.
 - c. Hasil dari penelitian ini diharapkan yang berkaitan dengan stress kerja karyawan, sebaiknya pimpinan perusahaan perlu

mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang sebelumnya berpotensi menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Diperlukan upaya-upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stres kerja karyawan di tempat kerja.

- d. Selanjutnya peneliti berharap bahwa peneliian ini, dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang ada di dalam perusahaan dengan selalu memberikan yang terbaik pada perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini yang diuji hanya Motivasi Kerja, Disiplin, dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Damases Sejahtera Klaten, jadi hanya berlaku pada lingkup PT Damases Sejahtera Klaten disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa tetapi dengan menambahkan jumlah dari sampel yang digunakan serta variabel-variabel yang belum ada dalam penelitian ini seperti tunjangan, tingkat lembur karyawan, keselamatan karayawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)*. BIMA: Journal of Business and Innovation Management, 1 (1), 82-94.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abu Fahmi, D. 2014. *HRD Syariah: Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Gramedia Pustaka Utama.
- Alves, S. 2005. *A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings*. AANA journal, vol. 73. No 6, pg. 443.
- Arikunto, S., 2007, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Praktek Edisi Revisi VI hal 134, Rineka Apta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Brigham, J.C.1994. *Social Psychology*. Edisi 2. New York: Harper Collins Publishers.
- Colquitt. Jason. A, Lepine. Jeffery. A dan Wesson. Michael. J. 2015. *Organizational Behavior*, 4 thed, McGraw-Hill Edukation, United States of America.
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bongaya Journal for Research in Management.
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II cetakan kelima belas, Yogyakarta: BPFEE-UGM.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE: Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suku Buku.
- Hasibuan, M. S. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelimabelas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Heidjrachman, Ranupandjojo dan Suad Husnan, 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi IV, Yogyakarta: BPFEE.
- Helmi, A. F. 1996. *Disiplin Kerja*. Avin Fadilla Helmi. Buletin Psikologi, 2, 32–42.
- Herawati, Putri. 2018. *Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto*. *Jurnal Manajemen* 6(4).
- Husen Umar. 2005. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indonesia, U. K. 2011. *Universitas Komputer Indonesia Page 1*. 1(1), 1–14.

- Indrajaya, A. & Adnyani, A. 2013. *Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hitakara Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- International Labour Organization. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kerjasama dan Usaha yang Sukses*.
- Jalaludin, Ahmad. 2013. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tangerang*.
- Jennings, C. P., Aldinger, S. G., Kangu, F. N., Jennings, C. P., Purba, J. M., & Alotaibi, M. N. 2015.
- Jimad, Habibullah dan Iin Apriyani. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung*. Jurnal Bisnis dan Manajemen.
- Jonathan, S. 2017. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Uraian Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Maluku*. Jurnal Manis, 1(2), 37–46.
- Kerja, E. P. T. 1967 . *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 13(April), 15–38.
- Kuncoro Mudrajad, 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Luhur, RY. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk*. Jurnal Operations Excellence: Jurnal Teknik Industri Terapan, 6 (3), 268907.
- Maharani, Devi. 2018. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka*. Universitas Majalengka.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-8, Bandung: Rosda.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*, PT. Rineka Aditama, Bandung.
- Michael, T. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPF-UGM, 177.
- Minner, J. 1992. *Industrial Organization Psychology*. New York: McGrawHill.
- Monday, R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyana, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jurnal Ilmiah Ranggagading.
- Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. 2014. *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Putri, V. S., dan Sary, F. P. 2020. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi)*. Jurnal Mitra Manajemen, 4(2), 195-205.
- Rahayu, R. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindo Shop Cabang Makassar*. Economics Bosowa, 3(5), 97-111.
- Raymond A. Noe. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai dan Ella Jauvani Sagala 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati.
- Robert L. Marhis dan John H. Jackson. 2010. *Human Resource Management*. 13th Edition, South-Western, Cengage Learning.

- Runtunuwu, H., Lapian, J., dan Dotulong, L. 2015. *Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. Jurnal EMBA: jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3 (3).
- Safitri, E., Manajemen, J., dan Ekonomi, F. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 1 (4), 1044-1054.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*. Among Makarti.
- Sastrohadiwiryo, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bu, I Askara.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Bina Aksara Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Subariyanti, H. 2017. *Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan*. Jurnal Ecodemica.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

- Suryani, N. kadek, & Foeh, J. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. In Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Susanto, N. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. Agora.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kelima, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Y. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*. EJournal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Suwatno.Dkk. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalina, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. 2015. *Dan Pengembangan Fasilitas Wisata Agro (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor)*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan.
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisational Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Yuniarsih, T. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.