



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada CV. Maju Djaya Beton)

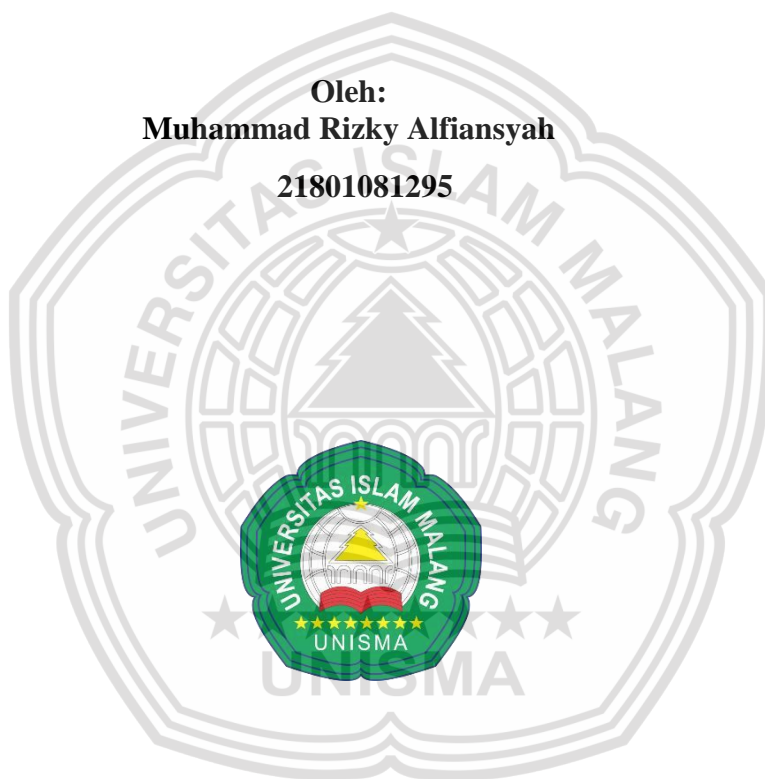
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen

Oleh:

Muhammad Rizky Alfiansyah

21801081295



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

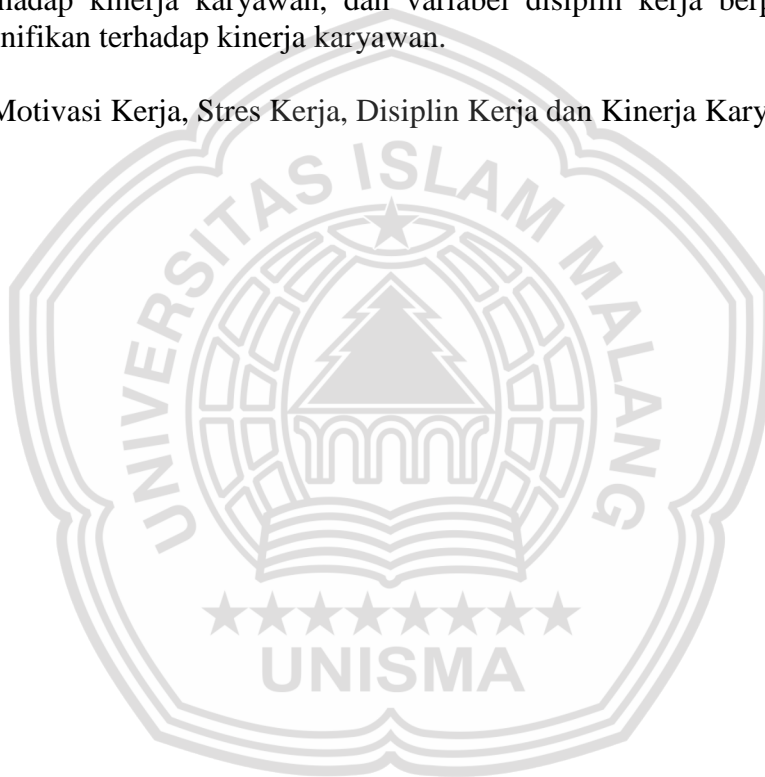
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2022

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 responden dengan teknik yang digunakan dalam penelitian ini probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji f motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis uji-t diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

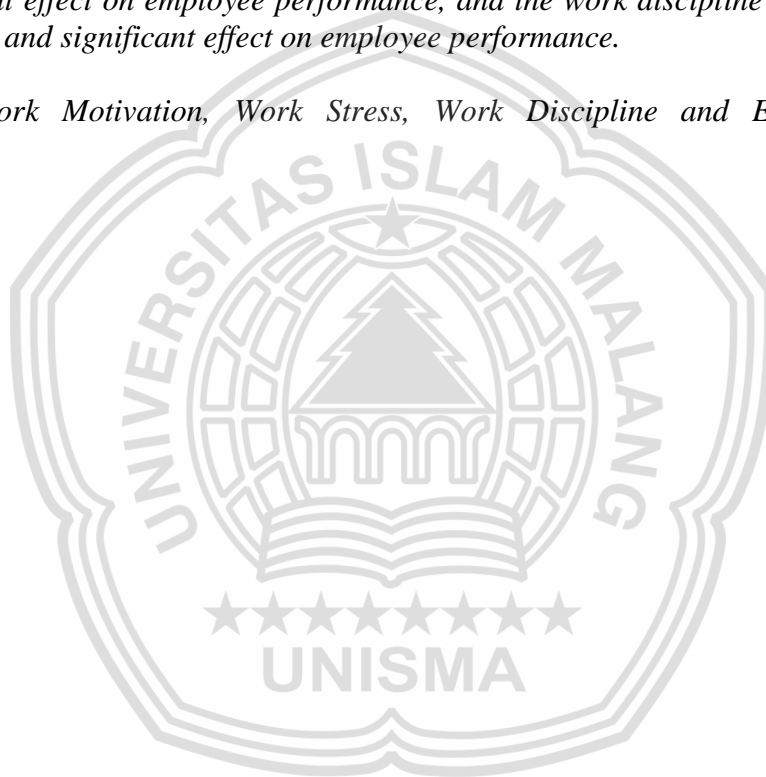
Kata kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work stress, and work discipline on the performance of employees of CV. Forward Djaya Concrete. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study amounted to 56 respondents with the technique used in this study probability sampling. The results showed that the results of the f test of work motivation, work stress, and work discipline simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. From the results of the t-test analysis, it is known that the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, the work stress variable has a positive and significant effect on employee performance, and the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance.

Keyword: *Work Motivation, Work Stress, Work Discipline and Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi kerja dilihat dari ruang lingkup karyawan dan beberapa orang yang berpendapat terkait motivasi kerja. Dimana banyak orang termotivasi kerja karena ada tuntutan biaya hidup dan tanggung jawab terhadap keluarganya. Akan tetapi ada beberapa orang berkata motivasi kerja tercipta karena menginginkan pekerjaan yang di cita-citakan untuk masa depannya.

Selanjutnya ada stress kerja, dimana perilaku seseorang yang cenderung terjadi pada karyawan yang ditimbulkan karena adanya beberapa masalah. Salah satunya terjadi di luar perusahaan atau dalam perusahaan. Contohnya yang terjadi diluar perusahaan ialah terdapat masalah keluarga atau tanggungan hidup yang menekan terhadap seseorang tersebut. Dan untuk masalah dalam perusahaan bisa terjadi dikarenakan adanya penekanan terhadap kerja karyawan yang begitu ketat, sehingga seseorang tersebut merasa terbebani, bahkan di luar nalar logika dan norma-norma pekerja.

Berikutnya ada disiplin kerja, dimana sikap ini adalah suatu sikap karyawan perusahaan yang harus dan wajib menaati tata tertib peraturan yang sudah diterapkan pada perusahaan itu sendiri. Sikap ini sangat penting dikarenakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menciptakan kinerja yang optimal agar bisa terealisasikan setiap

program-program kerja di perusahaan dengan baik.

Yang terakhir ada kinerja karyawan, dimana suatu performa karyawan sangat dibutuhkan dan dinilai nya sangat penting untuk menciptakan kinerja yang maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan tersebut.

CV. Maju Djaya Beton ialah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan beton yang sudah di desain untuk di gunakan bahan pembangunan infrastruktur yang ada di setiap kabupaten dan provinsi. Dan CV Maju Djaya Beton ini sendiri terletak di daerah kabupaten Malang Jawa Timur yang lebih tepatnya Jl. Imam Bonjol No. 776 Ardimulyo, Singosari, Kota Malang, Jawa Timur 65153. Dengan karyawan sekarang berjumlah 125 karyawan.

Teori-teori motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandhira (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Stress kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stress juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang

berasal dari luar diri seseorang. Jadi untuk dapat mendefinisikan stres secara tepat, haruslah dilihat dari kasus perkasus yang terjadi pada penderitanya. Dengan demikian, penanganan terhadap stres dapat dipilih yang paling sesuai dan tepat berdasarkan keadaan penderitanya. Menurut Spielberg, Charles D. (2003;6).

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Untuk melihat tingkat sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan disiplin tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Kinerja yang berarti sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan pada setiap perusahaan) menurut Sedarmayanti (2011).

Perubahan dan perkembangan yang begitu cepat menuntut manusia untuk menentukan langka-langkah strategis guna tidak

tergerus oleh zaman. Dan sangat dimungkinkan hal tersebut terjadi pada sebuah instansi, perusahaan, maupun organisasi perlu memaksakan diri untuk memiliki strategi yang melaksanakan tranformasi, inovasi guna tetap menjaga kekuatannya sehingga mampu menghadapi perkebangan, persaingan yang begitu cepat dan kompleks. Sebagaimana pendapat (Novitasari, et al., 2020) Perlunya sebuah road map yang integral dari sebuah organisasi maupun perusahaan, sehingga arah pengembangan bisnis bisa terlihat dengan jelas. Dari berbagai strategi yang mendesak perlu kiranya juga memperhatikan mentalitas siap berubah (*readiness for change*) pada diri setiap organisasi, lebih-lebih pada organisasi bisnis global. Untuk merealisasikan itu, sangat tidak mungkin melupakan potensi dari SDM di dalamnya.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan hasil yang maksimal yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan mampu tercapai dengan efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aktivitas perusahaan sumber daya manusia mempunyai hubungan yang erat dengan karyawan, karyawan merupakan kekayaan utama yang dimiliki suatu perusahaan, apabila suatu perusahaan tidak terdapat mereka, maka aktivitas perusahaan

tidak akan terjadi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dalam perusahaan memerlukan sebuah dorongan dalam diri, kekuatan dorongan itu disebut motivasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2017:61). Motivasi sangat diperlukan bagi setiap orang, hal ini karyawan sangat membutuhkan sesuatu yang dapat memicu untuk berbuat lebih. Upaya mencapai suatu hasil yang maksimal atau bahkan melampaui ekspektasi kemampuan diri seseorang, maka motivasi perlu diberikan kepada karyawan.

Suatu karyawan dalam perusahaan pasti dihadapkan pada berbagai permasalahan, sehingga sangat jarang karyawan yang tidak pernah mengalami stres dalam pekerjaannya. Sinambela (2016:472) stres adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Dalam dunia kerja stres merupakan bukan sebuah hal baru, bahkan stres kerja tidak dapat terlepas dari kehidupan sehari-hari, dan stres ini bisa dialami oleh siapa saja. Stress yang dimunculkan oleh tanggung jawab serta beban pekerjaan disebut stres kerja. Pada dasarnya kemampuan yang dimiliki oleh manusia dalam memenuhi kemampuannya ialah terbatas, tanpa disadari sesuatu yang kita kerjakan mempunyai berbagai hambatan dan kendala yang diluar dari kemampuannya.

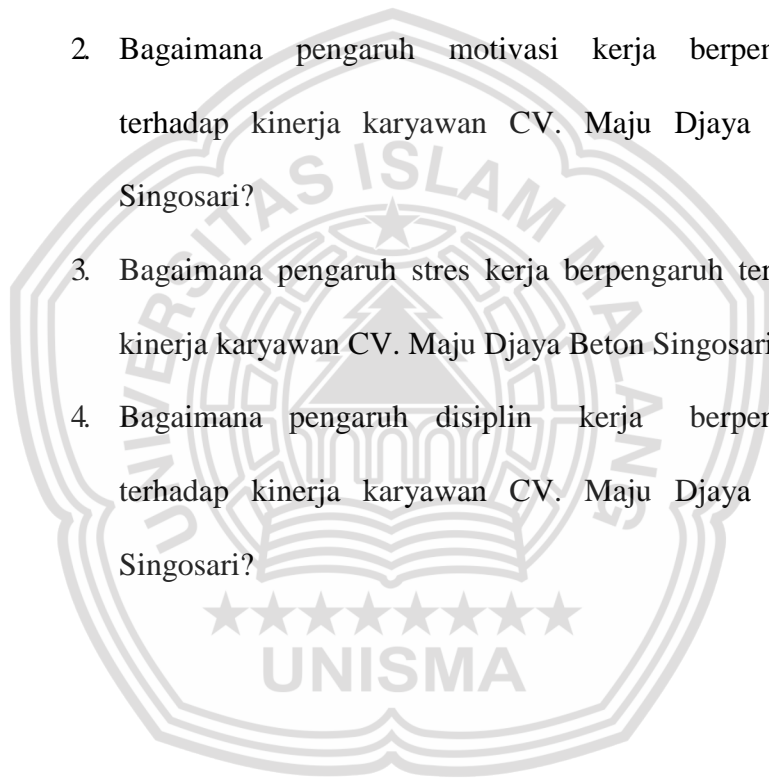
Dalam perusahaan kedisiplinan adalah hal mutlak yang melekat dan harus diterapkan pada seluruh karyawan. Menurut (Sinambela 2016:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan wajib diterapkan dalam organisasi. Artinya, tanpa adanya kerja sama dan dukungan karyawan terhadap disiplin kerja yang baik, maka perusahaan akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Namun kedisiplinan yang diterapkan dengan terlampaui ketat, hal ini juga dapat membuat karyawan menjadi stress dan berakibat pada karyawan yang bermalasan apabila tidak terdapat pegawai yang mengawasi mereka. Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun terdapat penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun beberapa poin yang menjadi permasalahan karyawan terhadap kinerja dalam perusahaan, yang dimana itu menyebabkan penurunan aktivitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugas nya. Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada CV. Maju Djaya Beton)**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari?



1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari.
3. Untuk menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari.
4. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi pihak- pihak yang berkepentingan, diantaranya sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Bagi sumber daya manusia, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi atau rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang khususnya bidang sumber daya manusia di lingkungan masyarakat maupun mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan perusahaan, terkait motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan potensi diri di dunia kerja.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab 4 maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton.
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton.
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan di CV. Maju Djaya Beton yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol No. 776 Ardimulyo, Singosari, Kota Malang. Sehingga hasil penelitian ini hanya dapat dimanfaatkan oleh karyawan CV. Maju Djaya Beton.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 56 responden, sehingga data yang diperoleh belum menggambarkan kondisi menimbulkan kinerja karyawan secara luas.
3. Menyebarkan kuesioner secara online karena keterbatasan responden,

waktu serta tempat yang tersedia.

5.3 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Agar dalam penelitian ini dapat digunakan secara umum dan luas, maka diharapkan dapat mencari dan menambah faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi Kinerja, peneliti juga diharapkan dapat menambah populasi yang lebih luas dengan bisa memperoleh hasil yang lebih akurat dan hasil yang didapatkan lebih baik. Dengan judul variabel Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Dapat menambah item pernyataan dalam setiap indikator untuk memperoleh hasil penelitian yang sempurna.

2. Bagi Perusahaan

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja stres kerja dan disiplin kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan bagi CV. Maju Djaya Beton terus berupaya mempertahankan dan mengembangkannya guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al khowash (2021) pengaruh motivasi kerja stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Anthony, A. E. (2017). *Effects Of Discipline Management on Employee Performance in An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 1–18.
- Arafat, Ahmad, Haidir. 2018, Pengaruh penghargaan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Malang, jurnal riset manajemen, Universitas Islam Malang. Vol.7 No.3 Februari 2018.
- Arihuddin. 2011. Pengaruh Konflik dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 1:82-88 Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Engkay, Karweti. 2010. Pengaruh Kemampuan Manjerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol 11 No 2
- Fitria, Handayani. 2011. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Taman. *Jurnal*.
- Handoko, T Tani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2001.
- Handoko. 2011. *Manajemen, Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. :Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *EKSIS Vol XI No 1, 2016, ISSN:1907-7513. STIE PGRI Dewantara Jombang*
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *EKSIS Vol XI No 1, 2016, ISSN:1907-7513. STIE PGRI Dewantara Jombang*.
- Hidayati, Nur dan Sunaryo, Hadi (2019), *The Effect Of Public Service Motivation On Job Performance Through Satisfaction And Commitment: Case Of*

Public Officer In Immigration Office Malang Journal of Entrepreneurship, Business and Economic ISSN 2345-4695

- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–10.
- Mangkunegara, A. A. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ketiga, Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Noni Ardian, (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik* Vol. 4 No. 2.
- Novitasari, dkk, (2020). Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 96–112.
- Prabasari. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *Jurnal Manajemen*. Universitas Udayana Bali.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Sandhira, alfariz Fajar. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) distribusi jawa timur. Malang: Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refka Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumbet Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono, 2014. Metode Penelitian pendidikan pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D): Bandung.

Wibowo, 2010, Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.

