

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang

Tasya Nandita

**Bintoro Ariyanto
(Dosen STIE Bhakti Pembangunan)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang baik secara parsial maupun bersama-sama. Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 54 karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (t), dan uji simultan (F). Hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa analisis regresi linear berganda memiliki persamaan $Y = 24,481 + 0,304 X_1 + 0,382 X_2 + 0,268 X_3$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,587 atau 58,7% berarti variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin, dan stres kerja sedangkan sisanya 41,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang baik secara parsial maupun bersama-sama.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan karena kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi dan akan berdampak pada efektifitas kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2017:25), kinerja merujuk pada pengertian sebagai perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Fauzi (2016:102), menambahkan kinerja adalah sikap yang dimiliki seseorang demi hasil kerja yang pantas dengan tugasnya di perusahaan. Kinerja merupakan hasil usaha seorang yang dapat diraih dengan keahlian serta tingkah laku. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu instansi atau lembaga

pemerintah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran perusahaan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Persoalannya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Menurut Walgito (2010:220), motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Rivai (2015:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi tidak kalah penting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Akibat dari banyaknya target yang harus dicapai dalam perusahaan membuat banyak karyawan mengalami stres. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Namun, stres muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda (Handoko, 2012:200). Disisi lain, stres adalah kondisi yang sangat berbahaya yang dapat menjadi akar penyebab masalah kesehatan. Jika masalah kesehatan menurun maka kinerja pun menurun.

PT Sriwijaya Air lahir sebagai perusahaan swasta murni yang didirikan pada 28 April 2003 oleh Chandra Lie, Hendry Lie, Johannes Bunjamin, dan Andy Halim. Beberapa tenaga ahli yang turut menjadi pionir berdirinya Sriwijaya Air diantaranya adalah Supardi, Capt. Kusnadi, Capt. Adil W, Capt. Harwick L, Gabriella, dan Suwarsono. Sriwijaya Air baru mendapatkan izin beroperasi untuk melakukan penerbangan pada 28 Oktober 2003 dengan mendapatkan sertifikat AOC (*Air Operation Certificate*). PT Sriwijaya Air didirikan dengan tujuan menyatukan seluruh kawasan Nusantara seperti keinginan raja kerajaan Sriwijaya dahulu yang berasal dari kota Palembang. Keinginan tersebut kemudian diwujudkan melalui pengembangan transportasi udara.

Hasil observasi yang telah dilakukan di PT Sriwijaya Air khususnya karyawan *Scheduling* adalah kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada

karyawan baik dari atasan langsung ataupun perusahaan, contohnya dengan memberikan apresiasi ataupun penghargaan. Dari rekan kerjanya sendiri juga kurang memotivasi satu sama lain, sehingga membuat mereka menjadi malas untuk bekerja dan menjadi cepat bosan sehingga menyebabkan tidak adanya peningkatan kinerja secara maksimal.

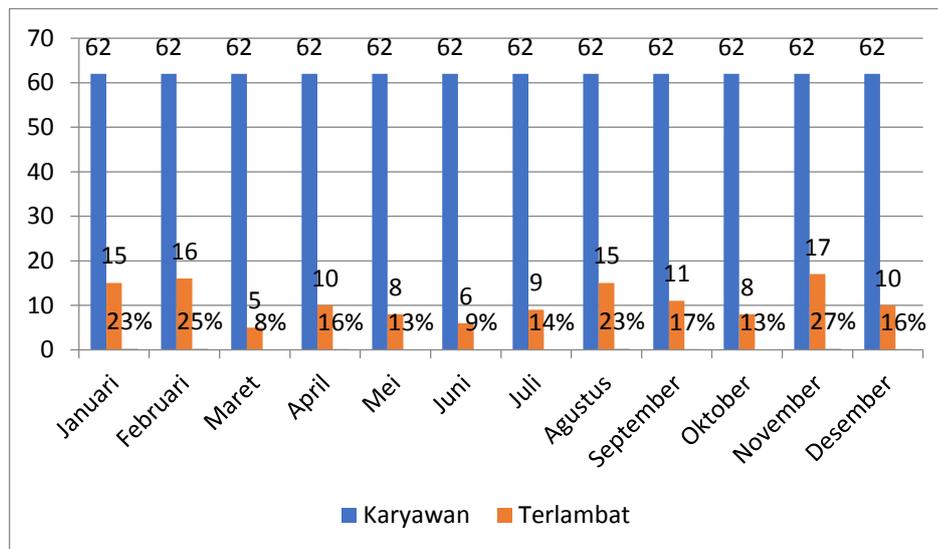
Karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air juga memiliki masalah terkait disiplin kerja dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja. Berikut ini data rekapitulasi absensi karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air selama tiga tahun terakhir dan data persentase keterlambatan karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air periode Januari – Desember 2020.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air
Periode 2019-2020

KRITERIA ABSENSI	2018	2019	2020
Sakit	8	10	15
Izin	10	12	8
Cuti	8	15	18
Alpha	13	15	17
Jumlah hari absen	39	52	58
Jumlah hari kerja	288	288	288
Jumlah pegawai	48	62	54
Persentase	14%	18%	20%

Sumber : Data HRD PT Sriwijaya Air

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air ditahun 2018 yaitu 14% sedangkan pada tahun 2019 meningkat menjadi 18% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2020 sebesar 20%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat persentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun.



Sumber : Data HRD PT Sriwijaya Air

Gambar 1.1
Persentase Keterlambatan Karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air
Periode Januari – Desember 2019

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat tingkat disiplin karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air belum baik. Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan dari karyawan, dimana setiap bulannya masih ada karyawan yang datang terlambat dalam beberapa bulan yaitu pada bulan Januari, Februari, Agustus, dan November. Selain dari tingkat kehadiran, tanda-tanda larangan dan peringatan yang dibuat oleh perusahaan sering tidak diperhatikan dan diindahkan oleh karyawan. Contohnya adalah larangan untuk tidak merokok di sekitar area kantor perusahaan.

Selain kurangnya disiplin dalam pekerjaan, terdapat permasalahan lain yaitu mengenai banyaknya *deadline* pekerjaan di setiap target yang harus dicapai. Ini membuat karyawan mengalami tekanan kerja atau stres. Banyaknya target yang harus dicapai dalam perusahaan membuat karyawan dituntut untuk kerja dengan beban dan tekanan yang berat dan rentan terkena stres. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Perusahaan ini berbentuk PT, maka tiap pimpinan mempunyai bawahannya masing-masing dan selalu rutin mengecek setiap pekerjaan bawahannya. Meskipun begitu masih sering ditemukan laporan penyelesaian pekerjaan karyawan yang tidak tepat waktu salah satunya bagian *Scheduling*.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara parsial?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara parsial?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara parsial?

- 4) Apakah motivasi, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara parsial.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara parsial.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara parsial.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara simultan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning*, *decision making*, *organizing*, *leading* dan *controlling*. Secara umum manajemen adalah sebagai suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu dilakukan melalui orang lain. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian.

Menurut Dessler (2015:4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk menurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Widodo (2015:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada. Sedangkan menurut Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM untuk memperoleh, melatih, menilai karyawan serta hal yang berkaitan dengan keadilan dengan cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang maksimal.

2.1.2 Motivasi

Menurut Gitosudarmo (2015:109) mendefinisikan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut. Menurut Bangun (2012:11) motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan menurut Kadarisman (2012:278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

2.1.3 Disiplin kerja

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaiknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik.

Menurut Hambali (2016:214) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Ansory (2018:599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku karyawan yang sesuai dengan keputusan peraturan yang ada disuatu perusahaan.

2.1.4 Stres Kerja

Menurut Asmani *et al.* (2015:79) istilah stres berasal dari kata "*estrica*" dalam bahasa Latin, atau "*estrece*" dalam bahasa Perancis yang pada abad ke-17 digunakan dalam artian malapetaka, masalah, bencana, dukacita, dan kesedihan. Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum.

Menurut Triastuti (2013:48) menjelaskan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Menurut Fahmi (2016:278) mengemukakan bahwa stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya karena stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:75) menyatakan stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Sympton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan kondisi tegang dan cemas pada pegawai dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan masing-masing, sehingga mengakibatkan ketegangan emosional yang berpengaruh terhadap kondisi mental atau psikis setiap karyawan.

2.1.5 Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

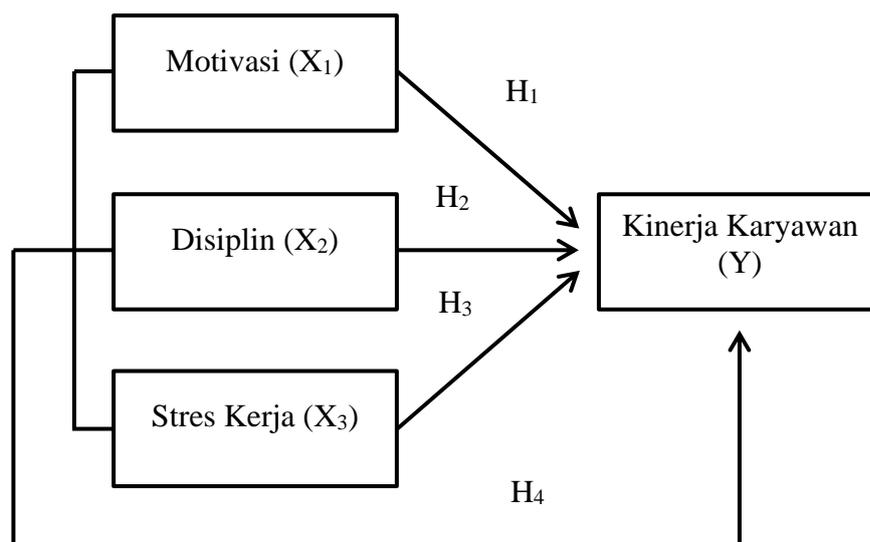
Menurut Widodo (2015:131) mendefinisikan kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non-fisik atau non-material. Menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Edison *et al.* (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja berupa fisik atau material maupun non-fisik atau non-material yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hashiolan (2013), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Menurut Setiawan (2013), menyatakan bahwa motivasi mempunyai

pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, karena dengan motivasilah sumber daya manusia yang ada mampu terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja yang baik dapat tercapai. Menurut Gilang (2014), menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi kerja semakin rendah atau berdampak negatif terhadap kinerja karyawan maka motivasi kerja yang semakin rendah, akan menurunkan kinerjanya. Sedangkan menurut Lita (2016), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap mengamati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka mereka akan melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Safitri (2013), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mandey (2014), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ashari (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Primadi (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Jika stres yang dihasilkan tinggi maka kinerja yang dihasilkan pun tidak baik terkadang bisa berakibat fatal dan merugikan perusahaan. Tidak banyak kasus stres kerja yang bisa membantu kinerja karyawan. Tingkat stres sendiri tergantung dari masing – masing karyawan, bisa membuat ia buruk dalam bekerja atau malah sebaliknya.

Menurut Mariskha (2011), menyatakan stres kerja signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Yuliawan (2012), menyatakan bahwa kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku aneh, pemarah, dan suka menyendiri. Menurut Silvia (2016), menyatakan bahwa stres kerja signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika stres kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan Menurut Jafar (2018), menyatakan bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat menghambat kinerja perusahaan. Karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan berakibat buruk terhadap pekerjaannya dan sangat beresiko terhadap perusahaan karena tidak diimbangi dengan tanggung

jawab serta nilai-nilai untuk melaksanakan semua peraturan yang ada di perusahaan tersebut.

2.3 Hipotesis Penelitian

- H₀₁ : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara parsial.
- H_{a1} : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara parsial.
- H₀₂ : Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara parsial.
- H_{a2} : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara parsial.
- H₀₃ : Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara parsial.
- H_{a3} : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara parsial.
- H₀₄ : Motivasi, disiplin, dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara simultan.
- H_{a4} : Motivasi, disiplin, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air Tangerang secara simultan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data

Menurut Rumengan (2013:42) ketika melakukan tahap statistik adanya suatu pengumpulan suatu data yang akan diolah, pada umumnya statistik memiliki dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

3.2 Unit Analisis Data

Unit analisis dalam penulisan ini adalah karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air.

3.2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air sebanyak 54 orang. Karena ukuran populasi yang dimiliki PT Sriwijaya Air tidak terlalu besar, maka dapat menggunakan teknik sampling jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.3 Variabel

Variabel dalam penelitian ini ada 2 (dua) yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.4 Metode Statistik Analisis Data

3.4.1 Uji Instrumen Data

Ada dua konsep untuk mengukur instrumen data, yaitu sebagai berikut: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda, Korelasi, Determinasi

Menurut Ghozali (2013:95) uji analisis regresi pada dasarnya adalah studi tentang ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas sebagai tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel *dependent* berdasarkan nilai variabel *independent*.

Menurut Sugiyono (2015:242) uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan empat variabel acak.

Menurut Ghozali (2013:97) uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* dengan melihat nilai *Adjusted R²*.

3.4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam uji validitas dapat digunakan SPSS (*Statistical Package for The Social Sciences*) versi 20. Suatu item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sebaliknya, jika item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan tidak valid apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No	r_{hitung}				$r_{tabel} = 0,05$	Keterangan
	Motivasi	Disiplin	Stres Kerja	Kinerja Karyawan		
1.	0,745	0,602	0,401	0,504	0,2706	Valid
2.	0,745	0,630	0,568	0,656	0,2706	Valid
3.	0,606	0,695	0,383	0,525	0,2706	Valid
4.	0,550	0,609	0,677	0,555	0,2706	Valid
5.	0,509	0,459	0,589	0,563	0,2706	Valid
6.	0,377	0,539	0,500	0,334	0,2706	Valid
7.	0,464	0,588	0,439	0,432	0,2706	Valid
8.	0,444	0,551	0,705	0,548	0,2706	Valid
9.	0,355	0,591	0,366	0,492	0,2706	Valid
10.	0,356	0,778	0,556	0,387	0,2706	Valid

Sumber: Data primer yang diolah sendiri

Dengan demikian, hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa semuanya dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan koefisien 0,60 atau 60%. Suatu item pertanyaan kuesioner dinyatakan *reliable* apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Sebaliknya, item pertanyaan kuesioner dinyatakan tidak *reliable* apabila *Cronbach Alpha* $< 0,60$.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> Hitung	<i>Cronbach Alpha</i> Standar	Keterangan
1.	Motivasi (X_1)	0,710	0,60	<i>Reliable</i>
2.	Disiplin (X_2)	0,807	0,60	<i>Reliable</i>
3.	Stres Kerja (X_3)	0,705	0,60	<i>Reliable</i>

4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,672	0,60	Reliable
----	----------------------	-------	------	----------

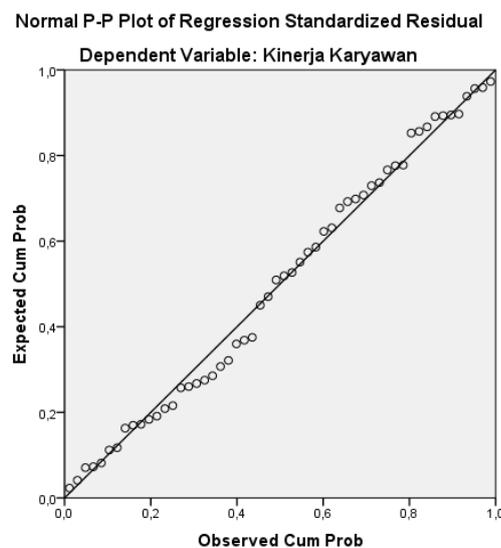
Sumber: Data primer yang diolah sendiri

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6 di atas, keempat variabel tersebut mempunyai nilai *Cronbach Alpha* hitung yaitu Motivasi (X_1) = 0,710, Disiplin (X_2) = 0,807, Stres Kerja (X_3) = 0,705, dan Kinerja Karyawan (Y) = 0,672, maka dapat disimpulkan bahwa semuanya dinyatakan *reliable* karena nilai *Cronbach Alpha* hitung > *Cronbach Alpha* standar.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel regresi pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk pendekatan grafik jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 4.3 di atas, semua data distribusi dapat dinyatakan secara normal karena sebaran data berada disekitar diagonal. Sehingga memenuhi persyaratan dari uji normalitas karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu untuk menguji korelasi antar variabel bebas, bila terjadi korelasi berarti ada *problem* multikolinieritas. Suatu *instrument* data dinyatakan lolos artinya, tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* variabel bebas $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Sebaliknya, jika *instrument* data dinyatakan tidak lolos artinya, terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* variabel bebas $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 .

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24,481	7,079		3,458	,001		
Motivasi	,304	,102	,331	2,937	,005	,629	1,590
Disiplin	,382	,098	,442	3,882	,000	,602	1,661
Stres Kerja	-,268	,118	-,210	-2,278	,027	,914	1,094

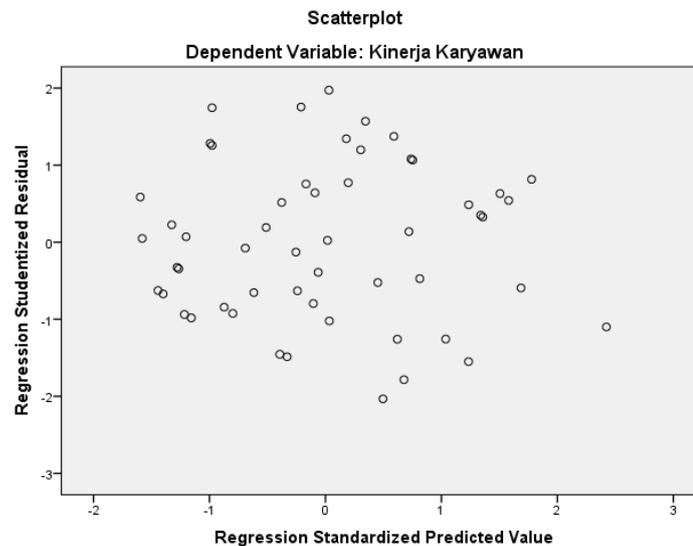
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.7 di atas, ketiga variabel bebas tersebut mempunyai nilai *tolerance* yaitu Motivasi (X_1) = 0,629, Disiplin (X_2) = 0,602, dan Stres Kerja (X_3) = 0,914 dengan nilai VIF yaitu Motivasi (X_1) = 1,590, Disiplin (X_2) = 1,661, dan Stres Kerja (X_3) = 1,094, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut dinyatakan lolos artinya, tidak terjadi multikolinieritas karena nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.4 di atas, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Y.

4.2.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Dalam penelitian ini uji autokorelasi yang digunakan adalah uji *Durbin-Watson* (uji DW). Bila nilai DW terletak antara batas atas atau *Upper Bound* (du) dan $(4 - du)$, maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,781 ^a	,610	,587	2,08728	2,207

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.8 di atas, mempunyai nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,207. Didapat nilai pada tabel *Durbin-Watson* $n = 54$ dan

$k = 3$, $du = 1,6800$ dan $4 - du = 2,3200$ ($1,6800 < 2,207 < 2,3200$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda tidak terjadi autokorelasi.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan untuk mengukur seberapa besar kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Perhitungan *statistic* dalam analisis regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS 20.

Tabel 4.9
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24,481	7,079		3,458	,001
	Motivasi	,304	,102	,331	2,973	,005
	Disiplin	,382	,098	,442	3,882	,000
	Stres Kerja	-,268	,118	-,210	-2,278	,027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikansi dengan rumus Y sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 24,481 + 0,304X_1 + 0,382X_2 - 0,268X_3$$

Maka hasil uji analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 24,481 artinya, jika pengaruh Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), dan Stres Kerja (X_3) sama dengan nol atau konstanta, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 24,481.
- 2) Koefisien variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,304, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan Motivasi (X_1) sebesar 1 satuan, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,304 satuan.
- 3) Koefisien variabel Disiplin (X_2) sebesar 0,382, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan Disiplin (X_2) sebesar 1 satuan, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,382 satuan.
- 4) Koefisien variabel Stres Kerja (X_3) sebesar -0,268, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan Stres Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,268 satuan.

4.4 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Metode koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika koefisien korelasi positif, maka keempat variabel mempunyai hubungan yang searah. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka keempat variabel mempunyai hubungan terbalik.

Tabel 4.10
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r)

		Correlations			
		Motivasi	Disiplin	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,608**	-,208	,644**
	Sig. (2-tailed)		,000	,131	,000
	N	54	54	54	54
Disiplin	Pearson Correlation	,608**	1	-,290*	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000		,033	,000
	N	54	54	54	54
Stres Kerja	Pearson Correlation	-,208	-,290*	1	-,408**
	Sig. (2-tailed)	,131	,033		,002
	N	54	54	54	54
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,644**	,704**	-,408**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	
	N	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi (r) pada tabel 4.10 di atas, dapat disimpulkan dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Besarnya korelasi antara Motivasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) didapatkan hasil 0,644. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat, artinya semakin meningkatnya hubungan motivasi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air.
- 2) Besarnya korelasi antara Disiplin (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) didapatkan hasil 0,704. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat, artinya semakin meningkatnya hubungan disiplin, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air.
- 3) Besarnya korelasi antara Stres Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) didapatkan hasil -0,408. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan sedang, artinya semakin meningkatnya hubungan stres kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan *Scheduling* PT Sriwijaya Air.

4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,610	,587	2,08728

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.11 di atas, *Adjusted R Square* (R^2) mempunyai nilai sebesar 0,587 atau 58,7%, maka dapat disimpulkan bahwa 58,7% kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel bebas (motivasi, disiplin, dan stres kerja). Sedangkan sisanya 41,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan kerja, pengembangan karir maupun lingkungan kerja.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 dan X_3 (Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial.

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24,481	7,079		3,458	,001
	Motivasi	,304	,102	,331	2,973	,005
	Disiplin	,382	,098	,442	3,882	,000
	Stres Kerja	-,268	,118	-,210	-2,278	,027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.12 di atas, ketiga variabel bebas tersebut yaitu motivasi, disiplin, dan stres kerja memiliki tingkat kepercayaan =

95% ($\alpha = 5\%$), *degree of freedom* (df) = $n - k - 1$ ($54 - 3 - 1 = 50$), dan $t_{\text{tabel}} = 2,00856$. Maka dapat disimpulkan dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Variabel motivasi memiliki nilai $t_{\text{hitung}} 2,973 > t_{\text{tabel}} 2,00856$ dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan positif antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Variabel disiplin memiliki nilai $t_{\text{hitung}} 3,882 > t_{\text{tabel}} 2,00856$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan positif antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan.
- 3) Pengaruh Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Variabel stres kerja memiliki nilai $t_{\text{hitung}} -2,278 < t_{\text{tabel}} 2,00856$ dengan tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$. Dengan demikian H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan negatif antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel-variabel bebas (Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340,700	3	113,567	26,067	,000 ^b
	Residual	217,837	50	4,357		
	Total	558,537	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi, Disiplin

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.13 di atas, keempat variabel tersebut yaitu motivasi, disiplin, stres kerja, dan kinerja karyawan memiliki tingkat kepercayaan = 95% ($\alpha = 5\%$), *degree of freedom* (df) = $n - k - 1$ ($54 - 3 - 1 = 50$), dan $F_{\text{tabel}} = 2,79$. Nilai F hitung sebesar 26,067 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak. Artinya, hipotesis yang menyatakan variabel motivasi, disiplin dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai $F_{\text{hitung}} 26,067 > F_{\text{tabel}} 2,79$ dengan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengujian dan analisis statistik terhadap data penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Scheduling* Pada PT Sriwijaya Air Tangerang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji t bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan positif antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai $t_{hitung} 2,973 > t_{tabel} 2,00856$ dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$.
- 2) Berdasarkan hasil uji t bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan positif antara variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai $t_{hitung} 3,882 > t_{tabel} 2,00856$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 3) Berdasarkan hasil uji t bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan negatif antara variabel stres kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai $t_{hitung} -2,278 < t_{tabel} 2,00856$ dengan tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$.
- 4) Berdasarkan hasil uji F bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel motivasi, disiplin, dan stres kerja terhadap

kinerja karyawan karena memiliki nilai $F_{hitung} 26,067 > F_{tabel} 2,79$ dengan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan pertimbangan dan masukan PT Sriwijaya Air sebagai berikut:

- 1) Disarankan motivasi lebih ditingkatkan lagi agar karyawan *Scheduling* yang bekerja di PT Sriwijaya Air lebih giat dalam meningkatkan kinerjanya. Misalnya, pemberian bonus atau insentif yang lebih merata ke seluruh karyawan.
- 2) Perlu adanya penegasan aturan yang sudah ada agar para karyawan *Scheduling* yang bekerja di PT Sriwijaya Air lebih disiplin dalam bekerja sehingga meningkatnya kinerja karyawan. Misalnya, pemberian surat peringatan untuk karyawan yang melanggar peraturan.
- 3) PT Sriwijaya Air perlu memperhatikan beban pekerjaan setiap karyawannya untuk mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawannya. Misalnya, dibuatkan *shift* dalam jadwal pekerjaan atau mengadakan *family gathering* dalam beberapa bulan sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, Clayton P (1969). *An Empirical Test of a New Theory of Human Needs*.
- Ansory, Al Fadjar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: IndomediaPustaka.
- Bangun, Wilson. (2012). *Pengertian Disiplin Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bimo, Walgito. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: C.V Andi.
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan 1, Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron. Yohani, Anwar. Imas, Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauji, Akhmad. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Sumber Rejeki.
- Fauzi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori*. Mitra Wacana Media, Bogor.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS Edisi 7*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: BPFPE.
- Gregor, Douglas Mc. (1960). *The Human Side Of Enterprise*.
- Hambali, Ari Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kadarisman*. (2012). *Faktor-Faktor Disiplin Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara. *Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, (2010). *Pengertian Data Primer dan Data Sekunder*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maslow, A.H. (1943). *A Preface To Motivation Theory: Motivation and Personality*. Organizational Behaviour and Human Performance.
- Mochtar, Rustam. (2015). *Sinopsis Obstetri*. Jakarta: EGC.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zainal, Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Zameer, Ali, Nisar, Amir. (2014). *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan retrieved from International journal of academic research in accounting, finance, and management science*.

Jurnal

- Adelia, A. A. Sg. Rini Candra dan Mujiati, Ni Wayan. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 4, No 4.
- Asmani, J.A *et.al*, (2015). The influence of workload levels on performance in a rural hospital. *British Journal of Manajemen Kesehatan*. Vol 21, No 12.
- Larasati, Sindi. Gilang, Alini (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol 5, No 3.
- Liyas, dan Primadi. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol 2, No 2.
- Nekoranec, J. and Miroslav, K. (2015). "Stress In The Workplace-Sources, Effects And Coping Strategies. *Review of the Air Force Academy*. Vol 28, No 1.
- Safitri, Erma. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 1, No 4.
- Sahanggamu, dan Mandey. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, Vol 2, No 4.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 1, No 4.
- Setiyana, V.Y. (2013). *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, Vol 01, No 2.
- Shandy E. Santayana dan Neni Triastuti. (2013). Analisis Stres Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Jambi. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol 2, No 2.
- Silvia (2016). Pengaruh Stress dan Keterlibatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating Pada PT. Ciputra Internasional Cabang Manado. *E-Journal Universitas Sam Ratulangi*. Vol 1, No 3.

- U. Ni'mah, Y. Yulianeu, L.B. Hashiolan. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Loenpia Mbak Liem). *Journal of Management*, Vol 1, No. 3.
- Yuliawan, E. (2012). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja pada PT Pindad Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*. Vol 2, No 4.
- Z, Mariskha. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*. Vol 4.