

**PENGARUH STRESS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KONSUMEN
KARYAWAN PT PLATINUM CERAMIC INDUSTRY KARANG PILANG**

Sela Febriana¹, Nurul Ilmi², dan Nuning Nurna Dewi³

selafebriana0502@gmail.com¹, mindut10819@gmail.com², nuning@dosen.umaha.ac.id³

Universitas Ma'arif Hasyim Latif, Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of work stress, work motivation, and work discipline on the performance of employees at PT Platinum Ceramic Industry's employee consumer cooperative. The population in this study was all employees of PT Platinum Ceramic Industry's employee consumer cooperative, while the sample used by the researcher consisted of 47 people. The sampling technique used is non-probability sampling with a saturated sample technique. The data analysis technique uses SPSS 24.0. The findings of the t-test show that work stress (X1) has a negative and insignificant effect on employee performance at the Consumer Employee Cooperative of PT Platinum Ceramic Industry, while work motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance at the Employee Consumer Cooperative of PT Platinum Ceramic Industry, and work discipline (X3) has a positive and significant effect on employee performance at the Employee Consumer Cooperative of PT Platinum Ceramic Industry. Furthermore, the findings of the F-test for work stress (X1), work motivation (X2), and work discipline (X3) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Employee Consumer Cooperative of PT Platinum Ceramic Industry.

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

ABSTRAK

Tujuannya studi ini guna melihat pengaruhnya stress kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan Koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry. Populasi pada studi ini yakni keseluruhan karyawan Koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry, sedangkan sample dipakai peneliti jumlahnya 47 orang. Teknik sampling dipakai yakni *non-probability sampling* dengan teknik sample jenuh. Teknik analisa data memakai *SPSS 24.0*. Temuan uji t stress kerja (X1) pengaruhnya negatif serta tidak signifikan pada kinerja karyawan pada Koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry, motivasi kerja (X2) ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan Koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry dan disiplin kerja (X3) ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan Koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry. Lalu temuan uji F stress kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersamaan ada pengaruhnya positif sisgnifikan pada kinerja karyawan Koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry.

Kata Kunci : Stress Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berkaitan dengan SDM suatu entitas sangat krusial karena keberadaan SDM yang kompeten akan memungkinkan organisasi untuk bersaing di tempat kerja. Penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan tidak dapat dihindari jika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya buruk. Jika kinerja menurun, perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Koperasi Konsumen Karyawan PT Platinum Ceramic Industry menjadi lokasi penelitian ini. Berdasarkan pengamatan, ditemukan bahwa kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Karyawan PT Platinum Ceramic Industry berada di bawah standar. Stres di tempat kerja, motivasi di tempat kerja, dan disiplin di tempat kerja merupakan faktornya memengaruhi kinerja karyawan.

Stress kerja yaitu kondisi dimana seseorang mengalami tekanan dan tuntutan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan atau memiliki beban kerja yang banyak. Melihat temuan observasi sudah dilaksanakan di lapangan hal-hal mengakibatkan stress kerja yakni: beban kerja, sikap atasan, konflik antar tim atau rekan kerja, dan lembur kerja. Motivasi kerja yakni dorongannya pada diri karyawan guna mengerjakan semua pekerjaannya relvan dengan keterampilan dimiliki serta motivasi ini tidak hanya terdapat dalam diri sendiri melainkan bisa didapat dari orang lain yaitu atasan terhadap bawahannya atau bisa dari rekan kerja. Melihat temuan observasi sudah dilaksanakan di lapangan hal-hal yang menyebabkan motivasi kerja antara lain: diri sendiri, kebutuhan akan kenyamanan, penghargaan atau apresiasi, dan kepentingan pribadi yang terkadang masih terbawa ke dalam dunia kerja. Disiplin kerja yaitu tindakan seseorang dalam bekerja serta memiliki kesadaran dan kesanggupan penuh untuk menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Melihat temuan observasi sudah dilaksanakan di lapangan hal-hal yang menyebabkan disiplin kerja antara lain: standar kerja dan peraturan kerja. Dengan demikian, melihat pemaparannya maka terdapat ketertarikan guna melaksanakan studi dengan judulnya “Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry”.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

SDM ialah faktornya paling krusial bagi entitas harus dijaga serta dikembangkan. Pendapat Novitasari., et al (2021) dalam (Hidayat & A. Anwar, 2024) Proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan SDM guna meraih tujuannya organisasi dan individu dikenal sebagai manajemen SDM. Jika di dalam Perusahaan tersebut memiliki tujuan yang strategis dan jelas dengan di lengkapi sarana prasana yang memadai tetapi tidak mempunyai SDM yang unggul pastinya tujuan itu tidak dapat terwujud bahkan perusahaan tersebut bisa mengalami penurunan performa karyawan. Sehingga di harapkan setiap perusahaan di haruskan mempunyai SDM yang unggul dan berkompeten dapat meningkatkan kinerja karyawan serta tujuan strategis tersebut juga akan tercapai.

Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Tirtayasa, (2019) dalam (Sagita Siringo-ringo & Hikmah, 2023) Kinerja yakni hasil dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang untuk memenuhi tugas yang diberi. Performa yang di miliki karyawan terhadap perusahaan bisa di lihat dari sesuatu yang di hasilkan dari karyawan itu sesuai dengan divisi masing- masing dalam bekerja. Supaya seorang karyawan bisa menjalankan dan menyelesaikan semua tugas pekerjaannya dengan efektif dan efisien, maka sebagai seorang atasan harus bisa memastikan bahwa tugas yang telah diberikan selaras dengan kemampuan karyawan tersebut dan di harapkan sesuai dengan tujuan yang sudah di tetapkan sebelumnya. indikator kinerja karyawan menurut Darmastuti, dkk (2022) dalam (Yovie Ernand *et al.*, 2024) yaitu: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian dan berkomitmen. Menurut Menurut Ricard (dalam Lubis, 2021) yang di kutip oleh (Eka Rachmawati *et al.*, 2024) kepercayaan dan dukungan terhadap nilai-nilai perusahaan, keinginan yang kuat untuk tetap berada di organisasi, memberikan yang terbaik bagi organisasi demi kebaikannya, serta keyakinan penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, merupakan contoh-contoh karakteristik perilaku individu yang menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan.

Stress Kerja

Stress kerja adalah situasi yang di akibatkan karena adanya tekanan tugas yang terlalu banyak dengan batas waktu yang dekat. Menurut Steven dan Prasetio, (2020) dalam (Sagita Siringo-ringo & Hikmah, 2023) Orang yang merasa diberi pekerjaan lebih banyak dari yang mampu mereka tangani dikatakan mengalami stres kerja. Kondisi ini dapat berdampak pada kesehatan seseorang jika situasi tersebut berlanjut tanpa penyelesaian. Stress kerja ini bisa terlihat dari tindakan karyawan seperti: perasaan menjadi lebih sensitif, tidak peduli dengan lingkungan sekitar, tidak bisa tidur, cemas, tegang, dan bisa menyebabkan tekanan darah tinggi. Akan tetapi stress kerja ini tidak terus menerus memberikan dampak negatif terhadap karyawan karena bisa jadi saat karyawan merasakan bahwa dirinya sudah mulai stress dengan tugas pekerjaannya, maka karyawan tersebut berfikir akan segera menyelesaikan tugas pekerjaannya itu maka bisa memberi pengaruh baik bagi kemajuan kinerja karyawan serta tercapainya target yang sudah di tetapkan. Adapun indikator stress kerja menurut Puspita, (2023) dalam (Parwita Surya Bayu Gde & Prastyadewi Ika Made, 2024) antara lain: Tuntutan tugas, peran, hubungan antar individu, serta struktur dan kepemimpinan organisasi membentuk dan memengaruhi gaya manajemen dalam suatu entitas. Pendapat Afandi, (2018) dalam (Puspasari *et al.*, 2024) faktornya bisa mempunyai pengaruh pada motivasi kerja yakni: keperluan hidup, keperluan masa mendatang, keperluan harga diri serta pengakuan prestasi kerja.

Motivasi Kerja

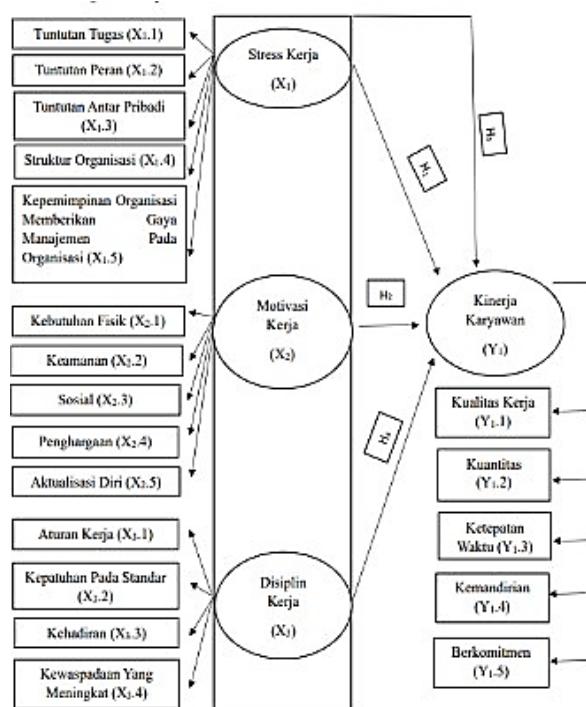
Pendapat Sadili Samsudin, (2019:281) dalam (Husna & Prasetya, 2024) Motivasi adalah prosesnya meyakinkan individu atau sekelompok individu untuk melakukan sesuatu yang telah diputuskan melalui pengaruhnya eksternal ataupun dorongan. Pendapat Diwyarthi, dkk (2022) dalam (Yovie Ernand *et al.*, 2024) Dorongan motivasi yang berasal dari dalam dan luar diri, motivasi kerja dapat dilihat dari kedua sudut pandang tersebut. Dengan adanya motivasi kerja ini di harapkan sebagai seorang atasan dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar bisa lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaannya serta mendorong

karyawan tersebut agar dapat bekerja lebih keras sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki guna meningkatkan kinerja karyawan serta bisa menggapai target perusahaan secara efisien dan efektif. Adapun indikatornya dari motivasi kerja yakni: keperluan keamanan, fisik, sosial, aktualisasi diri serta penghargaan.

Disiplin Kerja

Pendapat Badaruddin *et al.*, (2019) dalam (Manurung & Siagian, 2024) pengertian disiplin kerja merupakan sebuah ketataan serta kepatuhan yang dilaksanakan karyawan dalam perusahaan untuk menaati seluruh peraturan yang sudah ditetapkan. Menurut Azhar, (2020) dalam (Sagita Siringo-ringo & Hikmah, 2023) Disiplin ini dapat membantu organisasi dalam memperbaiki kesalahan yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, ketidakmampuan, serta keterlambatannya. Adapun indikator disiplin kerja menurut Syafitri, (2020:109) dalam (Manurung & Siagian, 2024) antara lain : aturan kerja, kepatuhan pada standar kerja, kehadiran, dan kewaspadaan yg meningkat. Khoirinisa, (2019) dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021) menjelaskan mengenai faktor yang dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja yaitu: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesa pada studi yakni :

H1 = Stress Kerja pengaruhnya negatif tidak signifikan pada kinerja karyawan koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry.

H2 = Motivasi kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry.

H3 = Disiplin Kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry.

H4 = Stress kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Studi ini memakai jenis riset kuantitatif serta teknik menghimpun data memakai WOD (wawancara, observasi serta dokumentasi).

Populasi dan Sampel

Populasi studi yakni keseluruhan karyawan yang ada di koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry jumlahnya 47. Lalu sample studi yakni 47 orang tersebut.

Teknik Sampling

Studi ini memakai teknik sampling *non-probability sampling* dengan tekniknya penentuan sampelnya yakni sample jenuh. Sugiyono, (2017) dalam (Vinna Amalia *et al.*, 2023) memaparkan terkait pendekatannya sampling non-probabilitas tidak memberi tiap elemen atau anggota populasi kesempatannya sama untuk dipilih sebagai sample.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data studi yakni uji statistik deskriptif serta statistik korelasi, TCR, validitas, reabilitas, normalitas, multikolineritas, heterokesdastisitas, uji t, uji f serta koefisien determinasi (R^2).

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Rata-rata, nilai maksimum, dan nilai minimum merupakan beberapa simpulan yang didapat dari datanya studi memakai statistik deskriptif. Temuan pengujian statistik deskriptif pada studi memperlihatkan bahwa semua variable independent dan dependent mempunyai distribusinya data yang baik.

TCR (Tingkat Capaian Responden)

Tingkat capaian responden (TCR) digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan responden dalam menjawab semua pertanyaan atau pernyataan penelitian. Berdasarkan hasil dari TCR studi ini, memperlihatkan keseluruhan item pernyataannya dari setiap variable semua mempunyai kriterianya sangat kuat.

Statistik Korelasi

Statistik korelasi ini dipakai guna melihat hubungannya antara variable independent pada variable dependent. Melihat temuan dari statistik korelasi penelitian ini, maka berkorelasi serta mempunyai hubungannya antara variable X1, X2, X3 dan Y1.

Validitas

Tujuan pengujian validitas yakni melihat keabsahan pernyataan serta pertanyaan pada kuesioner. Setiap pernyataan dari tiap variable pada studi ini dikatakan sah berlandaskan temuan pengujian validitas.

Reabilitas

Keandalan sebuah kuesioner bisa dievaluasi melalui uji keandalan guna melihat tanggapan partisipan tetap konsisten serta bisa diandalkan dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2016) dalam (Agil Siroj, 2022). Melihat temuan pengujian bisa dikatakan variable studi ini yakni reliable.

Normalitas

Tabel 1 Normalitas

Asymp. Sig. (2-Tailed)	Signifikansi	Keterangan
0,070	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Peneliti diolah menggunakan SPSS 24

Sesuai data normalitas tersebut dengan memakai metode kolmogorov-smirnov mendapatkan hasil nilai signifikan normalitas yaitu 0,070. Maka signifikan tersebut > 0,05. Kesimpulannya yaitu data tersebut bisa dikatakan distribusi normal.

Multikolineritas

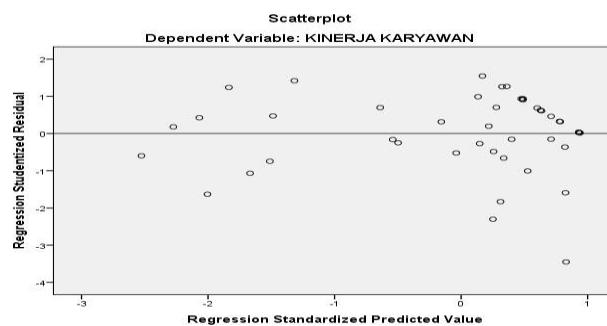
Tabel 2 Multikolineritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stress Kerja	0,224	4,468
Motivasi Kerja	0,209	4,780
Disiplin Kerja	0,229	4,363

Sumber : Peneliti diolah menggunakan SPSS 24

Sesuai uji multikolineritas tersebut menyatakan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel bebas sebagai berikut : X¹ = 4,468, X² = 4,780, X³ = 4,363. Dimana nilai tersebut < 10. Sedangkan nilai tolerance dari masing-masing variabel bebas sebagai berikut : X¹ = 0,224, X² = 0,209, X³ = 0,229. Dimana skor tersebut > 0,1. Kesimpulannya penelitian tersebut tidak terjadi gejala multikolineritas.

Heterokedastisitas



Gambar 2 Heterokedastisitas

Sumber : Peneliti diolah menggunakan SPSS 24

Sesuai uji heterokedastisitas tersebut menyatakan bahwa tidak ada modelnya jelas serta penyebaran titik dibawah maupun atas angka 0 pada sumbunya Y. Dengan demikian, studi ini tidak ada gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized B
Constant	11,931
Stress Kerja (X1)	-0,014
Motivasi Kerja (X2)	0,484
Disiplin Kerja (X3)	0,363

Sumber : Peneliti diolah menggunakan SPSS 24

- Nilainya constant 11,931 artinya ketiga variable tersebut ada pengaruhnya pada kinerja karyawan.
- Nilainya koefisien regresi variable X1 (b1) besaran -0,014 artinya stress kerja mempunyai efek negatif besarannya -0,014 pada kinerja karyawan di Koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry.
- Nilainya koefisien regresi variable X2 (b2) besaran 0,484 artinya motivasi kerja mempunyai efek positif besarannya 0,484 pada kinerja karyawan di Koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry.
- Nilainya koefisien regresi variable X3 (b3) besaran 0,363 artinya disiplin kerja mempunyai efek positif besarannya 0,363 pada kinerja karyawan di Koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry.

b. Uji – T (Parsial)

Tabel 4 Uji-T (Parsial)

Variabel	T-Hitung	T-Tabel	Sig
Stress Kerja (X1)	-0,139	1,681	0,890

Motivasi Kerja (X2)	4,074	1,681	0,000
Disiplin Kerja (X3)	2,262	1,681	0,029

Sumber : Peneliti diolah menggunakan SPSS 24

1. Stress kerja mempunyai nilainya thitung -0,139 serta ttabel 1,681 lalu signifikannya 0,890. Ini bisa dikatakan stress kerja pengaruhnya negatif tidak signifikan pada kinerja karyawan pada koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry hal ini diterimanya H0 serta ditolaknya Ha.
2. Motivasi kerja mempunyai nilainya thitung 4,074 serta ttabel 1,681 lalu signifikannya 0,000. Ini bisa dikatakan motivasi kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry hal ini diterimanya H0 serta ditolaknya Ha.
3. Disiplin kerja mempunyai nilainya thitung 2,262 serta ttabel 1,681 lalu signifikannya 0,029. Ini bisa dikatakan disiplin kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry hal ini diterimanya H0 serta ditolaknya Ha.

c. Uji – F (Simultan)

Tabel 5 Uji-F (Simultan)

Model	F-Hitung	F-Tabel	Sig
Regression	55,507	2,82	0,000

Sumber : Peneliti diolah menggunakan SPSS 24

Sesuai uji f tersebut menyatakan bahwa ketiga variable independent yakni stress kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja mempunyai pengaruhnya positif signifikan pada variable dependent yakni kinerja karyawan koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Etimate
1	0,891	0,795	0,780	1,677

Sumber : Peneliti diolah menggunakan SPSS 24

Melihat hal tersebut bisa dikatakan skornya R^2 yakni 0,795. Dengan demikian, X1, X2 dan X3 ada pengaruhnya pada Y1 dengan persentase 79,5 %.

PEMBAHASAN

- a. Stress kerja mempunyai thitung besarannya -0,139 serta ttabel 1,681 lalu signifikannya 0,890. Ini bisa dikatakan stress kerja pengaruhnya negatif tidak signifikan pada kinerja karyawan koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry. Studi ini adanya kesesuaian dengan studi (Hidayah Astuti Sudirman, 2022) memperlihatkan stress kerja pengaruhnya negatif tidak signifikan pada kinerja karyawan di PT Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda.

- b. Motivasi kerja mempunyai thitung besarannya 4,074 serta t-tabel 1,681 lalu signifikannya 0,000. Ini bisa dikatakan motivasi kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry. Temuan studi ini adanya kesesuaian dengan studi (Manurung & Siagian, 2024) memperlihatkan motivasi kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan PT Alcotraindo Batam.
- c. Disiplin kerja mempunyai thitung besarannya 2,262 serta ttabel 1,681 lalu signifikannya 0,029. Ini bisa dikatakan disiplin kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry. Temuan studi ini adanya kesesuaian dengan studi (Dola Sagita Siringo-ringgo et al., 2023) memperlihatkan disiplin kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan PT Philips Industries Batam serta studi sebelumnya dilaksanakan(Yovie Ernanda et al., 2024) memperlihatkan disiplin kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan PT. Perintis Perkasa Medan.
- d. Melihat dari nilainya Fhitung $55,507 > F_{tabel} 2,82$ lalu signifikansinya kurang dari 0,05 hal ini ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a . Ini bisa dikatakan stress kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja ada pengaruhnya positif signifikan secara bersamaan pada kinerja karyawan koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry. Temuan ini adanya kesesuaian dengan studi (Manurung & Siagian, 2024) memperlihatkan stress, motivasi serta disiplin kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan PT Alcotrando Batam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Melihat temuan analisa , maka simpulannya pada studi yang dilaksanakan yakni :

- 1. Stress kerja mempunyai thitung besarannya $-0,139$ serta ttabel 1,681 lalu signifikannya 0,890. Ini bisa dikatakan stress kerja pengaruhnya negatif tidak signifikan pada kinerja karyawan koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry.
- 2. Motivasi kerja mempunyai thitung besarannya 4,074 serta ttabel 1,681 lalu signifikannya 0,000. Ini bisa dikatakan motivasi kerja ada pengaruhnya positif serta signifikan pada kinerja karyawan koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry.
- 3. Disiplin kerja mempunyai thitung besarannya 2,262 serta ttabel 1,681 lalu signifikannya 0,029. Ini bisa dikatakan disiplin kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry.
- 4. Melihat nilainya Fhitung $55,507 > F_{tabel} 2,82$ lalu signifikansinya kurang dari 0,05 hal ini ditolaknya H_0 serta diterimanya H_a . Ini bisa dikatakan stress kerja, motivasi kerja serta disiplin kerja ada pengaruhnya positif signifikan secara bersamaan pada kinerja karyawan koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry.

Saran

Melihat pemaparannya, maka ada beragam sarannya dengan harapan bisa bermanfaat bagi Koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry sebagai berikut :

A. Bagi Koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry

1. Meskipun stress kerja memperlihatkan pengaruhnya negatif tidak signifikan pada kinerja karyawan Koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry, Namun, agar kinerja karyawan terus meningkat, manajer harus terus fokus pada pengendalian tuntutan tugas, kebutuhan peran, tuntutan antarindividu, struktur organisasi, dan melakukan tinjauan rutin.
2. Motivasi kerja memperlihatkan pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan Koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry, Penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan harus ditingkatkan di masa depan, dan lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan tenang harus ditegakkan.
3. Disiplin kerja memperlihatkan pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan Koperasi konsumen karyawan PT Platinum Ceramic Industry, Agar semua pekerja dapat bekerja dengan lebih teliti dan agar sanksi yang lebih berat dapat diterapkan, aturan-aturan harus diperketat ke depannya. Seluruh anggota staf juga diharapkan untuk lebih berhati-hati.

B. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adanya harapan bisa dilaksanakan pengembangan dari studi ini memakai variable lainnya sesuai dengan permasalahan yang terjadi dilapangan yang bisa memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Sagita Siringo-ringo, D., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(3), 1506–1519. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i3.224>
- Yovie Ernand, Wandy halim, Michael Riady, E. P. N. (2024). *THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PERINTIS PERKASA MEDAN MEDAN PENDAHULUAN Saat ini setiap perusahaan akan berusaha untuk mencari , mendapatkan hingga melatih sumber daya manusia yaitu kar.* 7, 7163–7173.
- Parwita Surya Bayu Gde, Prastyadewi Ika Made, D. S. yuni P. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Sentosa Denpasar.* 5(2018), 221–231.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>

- Manurung, E., & Siagian, M. (2024). Pengaruh Stres kerja, Motivasi kerja,dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alcotraindo Batam. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 141–147.
- Eka Rachmawati, Wahdatul Laili, Ade Rizaldi Hidayatullah, & Iriani Ismail. (2024). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 45–61. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2453>
- Puspasari, M., Febriani, Y., & Puspa Azahra, Y. (2024). Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pt. Blue Bird Tbk Kota Bekasi. *Motivasi*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.32502/mti.v9i1.7847>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>

