

**PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. MADEN JAYA ABADI PALEMBANG
SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

HERTENI

NIM: 1601110039

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

PALEMBANG

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : HERTENI
Nomor Pokok Mahasisiswa : 1601110039
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Maden
Jaya Abadi Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 19 okt 2020 Pembimbing 1 :



MARIYAM ZANARIAH, SE.MM

NIDN : 0222096301

Tanggal 20 okt 2020 Pembimbing II :



ZAKIAH, SE.MM

NIDN : 0221075501

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi,

Tanggal 20 okt 2020

241 / PS / DFE / 20



Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.AK.CACSRS

NIDN : 0205026401

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HERTENI

NPM : 1601110039

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi: Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan pada PT . Maden Jaya Abadi Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang , September 2020



HERTENI

MOTTO

“Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu”.

(Bobby Unser)

“Dari sekian banyak nikmat dunia, cukuplah islam sebagai nikmat bagimu. Dari sekian banyak kesibukan, cukuplah ketaatan sebagai kesibukan bagimu. Dari sekian banyak pelajaran, cukuplah kematian sebagai pelajaran bagimu”.

(Sayyidina Ali bin Abi Thalib)

“Jika kamu ingin bias mengatur orang lain, atur dulu dirimu sendiri”

(Abu Bakar)

Kupersembahkan Kepada:

- *Kedua OrangTuaku dan
Keluarga Tercinta*
- *Sahabat –Sahabat
Seperjuangan*
- *Almamater Tercinta*

RIWAYAT HIDUP

HERTENI, dilahirkan di desa pagar kaya pada tanggal 03 Maret 1996, dari pasangan Bapak Bindu dan Ibu Suwara. Saya anak ke 4 dari 5 saudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri Talang Simpang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 2 Sungai Keruh, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMA Negeri 2 Sungai Keruh dan selanjutnya pada tahun 2016 mulai memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2020

HERTENI

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil`alamin, penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan nikmat-NYA, sehingga akhirnya penyusunan proposal dengan judul *Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Maden Jaya Abadi Palembang* dapat berjalan dengan lancar. Proposal ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan mencapai Sarjana program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Proses penyusunan proposal ini penulis menerima bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis memberukan ucapan terimakasih yang tulus kepada:

1. Rektor Universitas Tridianti Palembang Dr.Ir.Hj Nyimas Manisah, M.P.
2. Ibu Dr. Msy.Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Terima kasih kepada ibu Mariyam Zanariah,SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Sekaligus selaku Dosen pembimbing I proposal yang telah banyak meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan proposal ini agar dapat menyelesaikan dengan dengan baik.
4. Terima kasih kepada ibu Zakiah, SE,MM Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyusun proposal ini.

5. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
6. Terima kasih juga kepada manajemen dan staff karyawan pada PT. Maden Jaya Abadi Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan oleh penullis.
7. Untuk Kedua Orangtua dan keluarga tercinta terimakasih atas doa dan dukungannya.

Harapan penulis semoga Allah SWT senantiasa memberikan karunia-NYA atas budi baik dan amal mereka. Akhir kata, penulis mengahrapkan saran dan kritk yang membangun demi penyempurnaan proposal ini. Semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pada khususnya dan pembaca pada umumnya serta semua pihak yang memerlukan. Aamiin

Wassalammualaikum Wr.Wb

Palembang, September 2020

HERTENI

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
MOTTO	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis.....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Pengertian Stress Kerja	11
2.1.3. Sumber-sumber Stress Kerja.....	13
2.1.4. Gejala-gejala Stress Kerja	14
2.1.5. Faktor Penyebab Stress Kerja	16

2.1.6 . Dimensi Stress Kerja.....	17
2.1.7.Dampak Stress Kerja.....	18
2.1.8.Indikator Stress Kerja.....	19
2.2. Pengertian Motivasi	20
2.2.3. Faktor Motivasi.....	21
2.2.4. Teori Motivasi.....	23
2.2.5.Indikator Motivasi Kerja	25
.....	
2.2.6. Tujuan Motivasi	27
2.2.7. Fungsi Motivasi.....	27
2.2.8.Proses Motivasi	28
2.2.9.Asas Motivasi	29
2.3. Kepuasan Kerja	30
2.3.1. Definisi Kepuasan Kerja	30
2.3.2. jenis-jenis Kepuasan Kerja.....	31
.....	
2.3.3.Teori kepuasan kerja	32
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	32
2.3.5. Dimensi Kepuasan Kerja.....	34
.....	
2.4. Penelitian Yang Relevan	37
2.5. Kerangka Berfikir.....	39
2.6. Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.1.1. Tempat Penelitian.....	41
3.1.2. Waktu Penelitian	41

3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.2.1. Sumber Data.....	42
3.2.2. Analisis Data	43
3.2.3. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3. Populasi dan Sampel	46
.....	
3.3.1. Populasi.....	46
3.3.2. Sampel.....	47
3.4. Rancangan Penelitian.....	47
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	48
3.5.1. Definisi Variabel	48
3.5.2. Definisi Operasional	50
3.6. Instrumen Penelitian.....	52
3.6.1. Uji Validitas	53
3.6.2. Uji Reliabilitas	53
3.7. Teknik Analisis Data.....	54
3.7.1. Uji Persyaratan Analisis.....	54
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	55
3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
3.7.4. Koefisien Korelasi.....	57
3.7.5. Koefisien Determinasi (R^2).....	58
3.7.6. Uji Hipotesis	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	60
4.1.1 Sejarah Umum Perusahaan	60
4.1.2 Visi dan Misi	61
4.1.3 Struktur Organisasi.....	61

4.1.4 Pembagian Tugas	62
4.2 Pembahasan.....	65
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	68
4.3.1 Hasil Uji validitas.....	68
4.3.2 Hasil Uji realibilitas	71
4.4 Uji Persyaratan Analisis	74
4.4.1 Uji Normalitas	74
4.5 Uji Asumsi Klasik	75
4.5.1 Uji heteroskedasitas	75
4.6 Hasil Uji Persamaan Regresi.....	76
4.7 Hasil Koefisiensi Korelasi	77
4.8 Hasil Koefisien Determinasi	78
4.9 Uji Hipotesis	78
4.9.1 Uji Regresi Linear Berganda (Uji F).....	78
4.9.2 Uji Regresi Linear Sederhana (Uji t)	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Skor Penilaian	45
Tabel 3.3 Populasi Karyawan PT. Maden Jaya Abadi Palembang	46
Tabel 3.4 Variabel dan Definisi Operasional	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Stress Kerja	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.....	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedasitas	75
Tabel 4.13 Hasil Persamaan Regresi.....	76
Tabel 4.14 Hasil Koefisiensi Korelasi dan Determinasi	77
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	79
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Maden Jaya Abadi Palembang	62

ABSTRAK

HERTENI, “Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Maden Jaya Abadi Palembang”(dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariyah,SE.MM dan Ibu Zakiah,SE.MM).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Maden Jaya Abadi Palembang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. maden Jaya Abadi Palembang, penelitian ini termasuk penelitian asosiatif.

Lokasi penelitian ini bertempat Jl. Angkatan 45, Lorok Pakjo, kecamatan ilir barat1, kota Palembang provinsi Sumatera Selatan 30137. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang, dengan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Model pengumpulan data melalui kuesioner, analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Pengujian dengan analisis regresi linear berganda. Uji determinasi dan juga dilakukan dengan uji t dan uji F (ANOVA). Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel –variabel terikat secara parsial, sementara uji F (ANOVA) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Dari hasil Uji t untuk menjelaskan hipotesis secara parsial. nilai t_{hitung} motivasi sebesar 6.870 dengan tingkat Sig 0,000 Karena nilai Sig $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Maden Jaya Abadi Palembang.

Berdasarkan Uji F nilai F_{hitung} sebesar 25.426 dengan tingkat Sig. 0,000 karena nilai Sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima terdapat pengaruh Stress Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Maden Jaya Abadi Palembang.

Berdasarkan hasil penghitungan *model summary* angka *adjusted R square* nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,466 artinya sebesar 46,6% variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Stress Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) sedangkan sisianya 53,4% dijelaskan oleh factor-faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, dan disiplin kerja.

Kata Kunci : Stress Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya penting dalam kehidupan perusahaan. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang memiliki kompetensi maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing dengan pesaing-pesaing potensial. Peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan.

Dengan kata lain kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top, middle*, maupun *lower*. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang dipengaruhi oleh disiplin mereka. Maka organisasi akan mencapai dan berkembang pesat.

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan semata. Peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikapa-sikap karyawan ini akan berdampak kepada kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Stress kerja yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara Robbins (2018:13), antara lain: keluar (*exit*), perilaku meninggalkan organisasi, termasuk mencari pekerjaan baru. Kesetiaan (*loyalty*), secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, aspirasi (*voice*), secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi. Stress kerja biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stress kerja itu sendiri. Stress kerja dapat berarti bermacam-macam. Masyarakat awam menggambarkan stress kerja sebagai suatu perasaan tertekan,

gelisah, atau khawatir terhadap sesuatu yang mengganggu pikiran seseorang Matteson(2015:24).

Pada umumnya stress dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stress kerja dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik karena stress kerja muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan dilingkungan kerja. Ini dapat terjadi karena stress kerja dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stress kerja menjadi suatu keadaan yang konstruktif. Dengan melihat dampak-dampak yang ditimbulkan oleh stress kerja baik dampak positif maupun negatifnya terhadap kinerja karyawan, maka sudah seharusnya stress kerja mendapat perhatian dalam kehidupan perusahaan. Kekurangan beban pekerjaan membuat para pekerja mendapat zona nyamannya sehingga tingkat stress kerja menurun.

Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, maka stress yang akan muncul semakin tinggi bersamaan dengan semakin tingginya produktivitas dan efisiensinya. Stress dapat memiliki efek negatif jika karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah yang muncul dan tidak mampu menghadapi tekanan yang melebihi kemampuannya Munandar (2011:14).

Dengan tingkat stress kerja yang rendah ini akan menimbulkan perasaan bosan pada pada pekerjaannya, penurunan motivasi, absen, maupun sikap apatis sehingga kinerja karyawan menjadi rendah. Kinerja karyawan juga menjadi menurun jika mereka mendapatkan beban berlebih dari pekerjaannya. Namun

dengan tingkat stress yang optimal maka karyawan akan lebih produktif karena kinerja karyawan menjadi optimal akibat dari motivasi tinggi, energi tinggi, persepsi yang tajam, serta ketenangan yang dimiliki oleh karyawan. Selain stress kerja setiap karyawan juga perlu adanya motivasi kerja yang disampaikan atau dilakukan oleh atasan. Hal ini dilakukan agar stress kerja cenderung bisa dikontrol agar tidak menyebabkan karyawan bosan dalam bekerja dan tidak jenuh dalam pekerjaannya sehari-hari.

Dalam hal ini peneliti memfokuskan untuk melihat dampak negatif dari stress, dan bisa dilihat dari berbagai macam persoalan yang ada di perusahaan PT. Maden Jaya Abadi Palembang. Karyawan mengerjakan tugas yang sebenarnya memang tercantum dalam tugas pokok. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki cukup keahlian untuk menyelesaikannya dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan.

Selain stress kerja, faktor lain yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Maden Jaya Abadi Palembang adalah kurang motivasi kerja pada karyawan. Berdasarkan pengamatan di lapangan sebagian besar karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Seperti jarang para karyawan diberikan penghargaan jika mereka melakukan pekerjaan dengan baik. Disamping itu juga tidak adanya dorongan pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, karena motivasi adalah pemberi gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian pekerjaan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu..

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, ketekunan, arah dan usaha mencapai tujuan Stephen (2017:18). yang dimaksud dengan intensitas adalah seberapa giat seseorang berusaha untuk mencapai tujuannya. Jhon (2015:29) Mengatakan bahwa karyawan memiliki arah yang sama dalam kondisi bekerja, namun satu karyawan dapat bekerja dengan lebih baik daripada karyawan lainnya karena dia melakukan usaha banyak daripada lainnya.

Dalam motivasi, elemen intensitas ini memang penting, namun bagi perusahaan tidak akan berarti apa-apa jika intensitas seseorang tidak sejalan dengan tujuan perusahaan. Maka elemen kedua yaitu arah yang diperlukan untuk menyalurkan motivasi individu dengan tujuan perusahaan. Maka pertimbangan kualitas serta intensitas secara bersamaan perlu dilakukan. Upaya yang diarahkan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang harus dilakukan. Dimensi terakhir dari motivasi adalah ketekunan .

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal. Pemberian motivasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat mencapai hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja.

PT. Maden Jaya Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa clening service yang bepusat jakarta pusat dan telah berdiri sejak tahun 1996. dan sekarang cabang prusahaan PT.Maden Jaya Abadi sudah tersebar seluruh indonesia. Untuk mengembangkan usahanya lebih berkonsentrasi dan inovatif, PT.Maden Jaya Abadi didukung oleh para karyawan yang memiliki keahlian, kemampuan, serta kapasitas masing-masing.dimana hal ini perlu adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada diri setiap organisasi di dalam PT. Maden Jaya Abadi sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal. Perilaku kepuasan kerja tidak akan tercipta apabila PT. Maden Jaya Abadi tidak memberikan arahan kepada para karyawan, baik karyawan yang lama bekerja maupun karyawan yang baru masuk. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya,yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins 2018). situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan

dan nilai yang di miliki oleh karyawan. Dengan demikian karyawan akan puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut di pengaruhi dua faktor yaitu instrinsik dan faktor ekstrinsik (Johan 2012).

1. Faktor instrinsik yaitu: faktor dari dalam diri individu yang dibawa setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.
2. Faktor ekstrinsik yaitu: faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, seperti kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain.

Kepuasan kerja keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang atau bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian positif dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh stress kerja dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Maden Jaya Abadi Palembang?
2. Apakah ada pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Maden Jaya Abadi Palembang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Maden Jaya Abadi Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Mengetahui pengaruh stress kerja, motivasi, secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Maden Jaya Abadi Palembang
2. Mengetahui pengaruh stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Maden Jaya Abadi Palembang.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Maden Jaya Abadi Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku perkuliahan Universitas Tridianti Palembang serta mempraktekanya langsung kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan, serta menjadi sumbangsih pemikiran bagi penelitian selanjutnya mengenai kasus yang sama pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sunyoto.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta:Badan Penerbit IPWI.
- Arikunto.2006.*Metodologi Penelitian*.Jakarta..
- Hariyanto.2016. *Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSUD Kota Semarang*. Universitas DiPonegoro Semarang.
- Handoko.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Bumi Aksara..
- Maya,2016.kuesioner. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Rahadi, 2015. Metode penelitian. Universitas muhammadiyah Yogyakarta.
- Riduawan, Drs,MBA,2004, **Metode dan Teknik Menyusun Tesis**, Alfabeta, CV, Bandung.
- Rivai,veihzal.2011. Mnanjemen Sumber daya Manusia untuk perusahaan, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Vietzhal & Sagala, Ella Jauvani.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan: dari Teori ke Praktek. Jakarta:PT.Rajagrafindo Persada..
- Sugiyono,2004. **Metode Penelitian Bisnis**. CV. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian, Cetakan Keenam, Keduabelas*. Penerbit CV. Alfabet. Bandung.
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan kesembilanbelas*. Penerbit CV. Alfabet, Bandung.
- Suharyadi, 2012. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sulbahri Madjir.dkk.2018. *Pedoman Penulisan Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridiananti: Palembang.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana pradana Media Group: Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana pradana Media Group: Jakarta.

Wijono, Sutarto.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana pradana Media Group: Jakarta.