

**PENGARUH STRESS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERIKANAN KABUPATEN BANYUASIN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Disusun Oleh:**

**ANGGI ZHERINA**

**NPM. 17.01.11.0093**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

**2021**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**


**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : ANGGI ZHERINA  
Nomor Pokok : 1701110093  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH STRESS KERJA, DISIPLIN  
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERIKANAN KABUPATEN BANYUASIN

Pembimbing Skripsi

Tanggal 3-05-2021


Pembimbing I :

  
Amrillah Azrin, SE., MM

NIDN : 0203026201

Tanggal 3-05-2021

Pembimbing II :

  
Agustina Marzuki, SE., M.Si

NIDN : 0008086502

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS

NIDN : 0205026401



Mariyam Zanariah, SE., MM

NIDN : 0222096301



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto :**

*“Dalam mencapai cita-cita tidak ada kata gagal, kecuali orang yang tidak mau mencoba”*

**Ku Persembahkan Kepada:**

- *Papa dan Ibu yang sangat ku cintai dan ku sayangi*
- *Abang-abangku dan saudara perempuanku yang sangat ku sayangi*
- *Someone yang selalu menemaniku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Almamater Tercinta*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Anggi Zherina

NPM : 1701110093

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin” adalah benar hasil karya sendiri yang ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2021



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT. karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi ini adalah "Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin". Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan mencapai Sarjana program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Proses penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak, penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua yang telah memberikan bantuan baik itu do'a maupun berupa materiil yang sangat memiliki makna besar dalam penyelesaian skripsi ini. Selain itu, penulis hendak mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Amrillah Azrin, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Agustina Marzuki, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

7. Papa dan Ibu tercinta, my brothers and sisters atas do'a, kasih sayang, dan bantuan yang diberikan baik materiil maupun moril.
8. Pimpinan dan Staff pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin yang telah memberikan izin kepada penulis melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data yang penulis perlukan.
9. Semua teman-teman yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bantuan serta jerih payah semua pihak akan mendapatkan balasan serta Ridho dari Allah SWT. Akhir kata, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya serta semua pihak yang memerlukannya. Aamiin.

Palembang, April 2021

**Anggi Zherina**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	ii
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	iii
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	iv
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	v
<b>DAFTAR ISI.....</b>	vii
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xi
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	xii
<b>ABSTRAK .....</b>	xiii
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Pengertian Stress Kerja .....	8
2.1.1.1 Penyebab Stress Kerja.....	9
2.1.1.2 Dampak Stress Kerja .....	10
2.1.1.3 Pendekatan Stress Kerja .....	11
2.1.1.4 Indikator Stress Kerja .....	12
2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja .....	12
2.1.2.1 Tujuan Disiplin Kerja.....	13
2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	14
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja...	14

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.1.3.1 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja .....	21
2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja .....	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja .....	27
2.1.4 Pengertian Kepuasan Kerja .....	28
2.1.4.1 Teori Kepuasan Kerja .....	29
2.1.4.2 Penyebab Kepuasan Kerja.....	31
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	32
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	34
2.3 Kerangka Berpikir .....	36
2.4 Hipotesis.....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
3.1.1 Tempat Penelitian.....	42
3.1.2 Waktu Penelitian .....	42
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.2.1 Sumber Data.....	43
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling .....	45
3.3.1 Populasi .....	45
3.3.2 Sampel.....	45
3.3.3 Sampling .....	46



3.4 Rancangan Penelitian .....	46
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	46
3.6 Instrumen Penelitian.....	49
3.6.1 Uji Validitas .....	50
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	51
3.7 Teknik Analisis Data.....	51
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif .....	52
3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	53
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	54
3.7.5 Uji Hipotesis .....	54

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin.....	58
4.1.1 Sejarah Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin .....	58
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin.....	60
4.1.2.1 Visi .....	60
4.1.2.2 Misi.....	60
4.1.3 Struktur Organisasi.....	61
4.1.4 Uraian Tugas .....	63
4.2 Karakteristik Responden .....	78
4.3 Hasil Penelitian .....	81
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	81
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	84
4.3.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	85
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
4.3.5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	88

4.3.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	89
4.3.7 Hasil Uji Hipotesis .....	90
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	95
5.2 Saran.....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	35
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai dan Jabatan.....	45
Tabel 3.3 Variabel dan Definisi Operasional.....	47
Tabel 3.4 Bobot dan Kategori Skala Likert .....	50
Tabel 3.5 Pedoman Untuk Interpretasi Koefisien Korelasi .....	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	79
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	80
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	80
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Stress Kerja ( $X_1$ ) .....	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....	83
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) .....	84
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	85
Tabel 4.10 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	86
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	89
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	90
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	91
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	93

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Proses Kerangka Berfikir .....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin .....	62

## ABSTRAK

**ANGGI ZHERINA. Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin. (Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE., MM dan Ibu Agustina Marzuki, SE., M.Si)**

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan instansi, salah satunya sangat bergantung kepada kepuasan kerja pegawai. Untuk itu, instansi dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan pegawai dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa, dan membuktikan pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamat di Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Banyuasin No. 19 Sekojo Pangkalan Balai.

Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin sebanyak 32 orang dengan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif.

Hasil penelitian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 57,8% berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

**Kata Kunci: Stress Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Pegawai.**

## **RIWAYAT HIDUP**

**Anggi Zherina**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 18 Oktober 1999 dari Ayah Rasudin dan Ibu Ernawati, yang merupakan anak ke sepuluh dari sepuluh bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 120 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di MTs. Negeri 1 Palembang, dan selanjutnya pada tahun 2017 menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMK Negeri 1 Palembang. Pada tahun 2017 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

**Anggi Zherina**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu instansi yang melayani kepentingan publik seperti instansi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Upaya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut salah satu elemen penting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu elemen utama yang sangat strategis bagi organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM harus dilakukan oleh organisasi untuk menghasilkan SDM yang loyal dan berkualitas, sehingga mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Tercapainya tujuan instansi, salah satunya sangat bergantung kepada kepuasan kerja pegawai. Untuk itu, instansi dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan pegawai dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Peran pegawai dalam sebuah instansi merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari instansi. Pegawai menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi. Di samping itu pegawai juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap-sikap pegawai ini akan berdampak kepada kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya.

Stress kerja yang tinggi, disiplin kerja yang rendah dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pegawai. Masyarakat awam menggambarkan stress kerja sebagai suatu perasaan tertekan, gelisah, atau khawatir terhadap sesuatu yang mengganggu pikiran seseorang. Melihat dampak-dampak yang ditimbulkan oleh stress kerja baik dampak positif maupun negatifnya terhadap kepuasan kerja pegawai, maka sudah seharusnya stress kerja mendapat perhatian dalam kehidupan instansi. Kekurangan beban pekerjaan membuat para pekerja mendapatkan zona nyamannya sehingga tingkat stress kerja menurun.

Tingkat stress kerja yang tinggi, dapat menimbulkan perasaan bosan pada pekerjaannya, penurunan disiplin, penurunan motivasi, absen (ketidakhadiran), maupun sikap apatis sehingga kinerja pegawai menjadi rendah. Namun dengan tingkat stress yang optimal, pegawai akan lebih produktif karena pegawai akan menunjukkan disiplin tinggi, motivasi tinggi, energy tinggi, persepsi yang tajam, serta ketenangan yang dimiliki oleh pegawai.



Selain stress kerja pegawai, juga perlu adanya disiplin kerja yang dilakukan oleh atasan. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka instansi perlu memperhatikan pegawainya lebih untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Adanya disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya akan selesai lebih cepat dan baik.

Disiplin kerja merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendukung gairah kerja, semangat, dan terwujudnya tujuan instansi. Oleh karena itu, pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Salah satu cara untuk memelihara atau membuat disiplin kerja yang baik adalah dengan membuat peraturan yang benar-benar harus ditegakkan atau dijalankan.

Selain stress kerja dan disiplin kerja juga perlu adanya motivasi kerja yang disampaikan atau dilakukan oleh atasan. Hal ini dilakukan agar stress kerja cenderung bisa dikontrol agar tidak menyebabkan pegawai bosan dalam bekerja dan tidak jenuh dengan pekerjaannya sehari-hari. Dalam mencapai tujuan organisasi, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi dapat menentukan perilaku orang-orang dalam bekerja.

Motivasi sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai, karena motivasi adalah pemberi gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendorong dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dan memiliki kinerja yang baik. Pemberian motivasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap instansi

Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengelola Asset Pemerintahan dengan baik. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan mendukung Pemerintahan dalam mencapai tujuan. Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin menyadari bahwa stress kerja, pemberian motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi. Permasalahan yang terjadi pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin adalah masalah stress kerja, yaitu tingginya stress kerja yang dialami oleh pegawai. Hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti perasaan bosan pada pekerjaannya yang disebabkan oleh pekerjaan yang terlalu monoton, kurangnya komunikasi antar rekan kerja, kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya, dan sebagainya sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi rendah. Informasi tersebut didapatkan dari hasil pra survey melalui wawancara langsung dan

pengamatan peneliti yang membuktikan bahwa stress kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin sangat tinggi.

Kurangnya disiplin kerja pegawai, seperti kurangnya ketaatan pegawai terhadap aturan, sering datang terlambat, dan sebagainya yang mengindikasikan bahwa kurangnya kesadaran pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin untuk disiplin dalam melakukan pekerjaan. Walaupun ada tata tertib atau peraturan, pada kenyataannya masih sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kesadaran para pegawai terhadap peraturan yang ada pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin. Disamping itu, kurangnya pengawasan dari pimpinan instansi yang menyebabkan terjadinya kurang disiplin.

Selain masalah stress kerja dan disiplin kerja, adanya masalah motivasi, yaitu kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan seperti kurangnya pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan, dan sebagainya. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai rencana yang ditentukan oleh instansi sehingga mengakibatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai menurun.

Berdasarkan apa yang sudah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Adapun permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisa, dan membuktikan pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui, menganalisa, dan membuktikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin.

3. Untuk mengetahui, menganalisa, dan membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin.
4. Untuk mengetahui, menganalisa, dan membuktikan pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan bagi penulis dan sebagai acuan perbandingan antara ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah dengan kenyataan yang ada. Khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi agar dijadikan evaluasi bagi instansi untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian, khususnya penelitian yang relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Astuti, Y., Zulkarnain, M., dan Krisniawati. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, Vol. 4 No. 1 Maret 2020, 51-60.
- David dan Sari, S. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru. *Procuratio Vol. 5 No. 4, Desember 2017*, 497-511.
- Fakultas Ekonomi. (2014). *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti .
- Haryanto, W. D., dan Rahardjo, M. (2014). Pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Hasibuan, M. S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins. (2015). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing).
- Sinambela , L. P. (2018). *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, dan Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stress dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.