

**PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. PIRANTINUSA ENERGI PERSADA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh :

ROSA OKTA SARI

NIM. 19.01.11.01.00

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ROSA OKTA SARI
Nomor induk/NIM : 1901110100
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.
PIRANTINUSA ENERGI PERSADA

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 01-10-2023 Pembimbing I : Azmir Ferdinansyah, SE., MM
NIDN : 022105801

Tanggal 03-10-2023 Pembimbing II : Veny Mayasari, SE., MM
NIDN : 0204078902

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Mengetahui,

Ka. Prodi Manajemen,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

02/PS/DFE/23

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ROSA OKTA SARI
Nomor Induk/NIM : 1901110100
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.
PIRANTINUSA ENERGI PERSADA

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 09-10-2023 Ketua Penguji : Azmir Ferdinansyah, SE., MM
NIDN : 0221105801

Tanggal 03-10-2023 Penguji I: Veny Mayasari, SE., MM
NIDN : 0204078902

Tanggal 7-10-'23 Penguji II: Dra. Yasmina Martini, MM
NIDN : 0228035901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301



PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rosa Okta Sari

Nomor Induk Siswa : 1901110100

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah 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 segala konsekuensinya.

Palembang, 5 September 2023



Peneliti

Rosa Okta Sari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” (Q.S Al-Baqarah, 2:286)
- “Setetes keringat orangtua ku, seribu langkahku untuk maju”

Saya persembahkan teruntuk orang-orang hebat yang selalu menjadi penyemangat, menjadi alasan kuat sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini :

- Alm. Sya’ban, seseorang yang biasa saya sebut ba’ dan berhasil membuat saya bangkit dari kata menyerah. Alhamdulillah kini saya bisa berada di tahap ini, menyelesaikan skripsi sebagaimana perwujudan terakhir sebelum engkau pergi meninggalkan kami semua. Terimakasih sudah mengantarkan saya berada ditempat ini, meskipun pada akhirnya perjalanan ini harus saya lewati sendiri tanpa mu.
- Rusdewi, perempuan cantik yang selalu menjadi penyemangat. Terimakasih sudah melahirkan, merawat dan membesarkan saya dengan penuh cinta sehingga saya berada pada posisi saat ini.
- Tri Utami, saudara terbaik yang selalu kebersamaan meniti pahinya kehidupan hingga usia sekarang. Terimakasih sudah menguatkan dan menjadi panutan. Saya persembahkan skripsi ini untukmu.
- Para dosen yang mendidikku yang saya hormati
- Almamater kebanggaan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan segala puji dan syukur kepada Tuhan yang maha Esa atas berkat, rahmat serta karunia-Nya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini di tulis untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (satu) jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Adapun judul skripsi ini adalah “**Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pada PT. Pirantinus Energi Persada**”.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan kemampuan yang ada. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis berharap pembaca dapat memakluminya. Dengan kerendahan hati dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., M.S, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E.,M.,Si.,AK.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Azmir Ferdinansyah, SE.M.M, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Veny Mayasari, SE.,MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Kartawinata, SE.,MP, selaku Pembimbing Akademik selama perkuliahan.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mendidik dan memberikan banyak ilmu pengetahuan selama masa studi di Universitas Tridinanti Palembang.
8. Teruntuk Ayahanda terkasih (Alm. Sya’ban) yang paling saya rindukan Terima kasih untuk semua yang engkau berikan. Perhatian, kasih sayang dan cinta yang paling besar untuk anak gadis kecilmu ini. Skripsi ini telah selesai sesuai dengan kata-kata terakhir yang Ayahanda ucapkan untuk kuliah dengan baik dan benar. Terimakasih banyak sudah membesarkan dan menyayangiku sepenuh hati “Alfatihah ba”. Serta untuk wanita cantikku Ibunda (Rusdewi) wanita hebat yang sudah membesarkan dan mendidik anak-anaknya. Yang

tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi. Terimakasih sudah berjuang untuk kehidupan Saya, terimakasih untuk semua doa dan dukungan sampai saya berada di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi. mom harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup Saya. *Iloveyou*.

9. Pihak PT. Pirantinus Energi Persada yang telah menerima Saya dengan baik serta bersedia menjadi objek dalam penelitian ini.
10. Saudara kandungku Tri Utami, Ariansyah, dan M. Rizky.
11. Sahabat seperjuangan Fitri Octariani, Melissa Pratiwi, dan Shyntia Lanova Daulay yang telah ikut serta dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Sahabat sepermainan Ayu Putri, Sella Monika, dan Dewi Sartika yang telah siap sedia menemani dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada pihak-pihak yang telah berjasa kepada penulis atas penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak kekurangan. Akan tetapi, semoga penulisan ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Aamiin Ya Rabbal ‘Alamin.

Palembang, 04 September 2023

Penulis

Rosa Okta Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Motivasi	8
2.1.1. Pengertian motivasi	8
2.1.2. Faktor – Faktor Motivasi	9
2.1.3. Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	11
2.1.4. Jenis – Jenis Motivasi.....	11
2.1.5. Dimensi Motivasi Kerja	12
2.1.6. Indikator Motivasi	13
2.2 Stres Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Stres Kerja	13
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	14
2.2.3 Dimensi Stres Kerja	15
2.2.4 Indikator Stres Kerja	16
2.3 Kepuasan Kerja	16
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	16
2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
2.3.3 Manfaat Kepuasan Kerja	19

2.3.4	Dimensi Kepuasan Kerja.....	21
2.3.5	Indikator Kepuasan Kerja.....	21
2.4	Produktivitas Karyawan	22
2.4.1	Pengertian Produktivitas Karyawan.....	22
2.4.2	Aspek – Aspek Produktivitas Kerja.....	23
2.4.3	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	24
2.4.4	Dimensi Produktivitas	25
2.4.5	Indikator Produktivitas	25
2.5	Penelitian Yang Relevan	26
2.6	Kerangka Berpikir	28
2.7	Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian.....	31
3.1.1	Tempat Penelitian.....	31
3.1.2	Waktu Penelitian	31
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.2.1	Sumber Data.....	32
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	33
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling	33
3.3.1	Populasi.....	33
3.3.2	Sampel.....	33
3.3.3	Teknik Sampling	34
3.4	Rancangan Penelitian	34
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	36
3.5.1	Variabel Penelitian	36
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	37
3.6	Instrumen Penelitian.....	40
3.7	Uji Instrumen	41
3.7.1	Uji Validitas	41
3.7.2	Uji Reliabilitas	42
3.8	Teknik Analisis Data	42
3.8.1	Uji Asumsi Klasik	42
3.8.2	Uji Normalitas.....	42
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	43
3.8.4	Uji Multikolinieritas	43
3.8.5	Uji Autokorelasi	44

3.9	Metode Analisis Data	44
3.10	Uji Hipotesis	47
3.10.1	Uji Simultan (Uji F)	47
3.10.2	Uji Parsial (Uji t)	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		51
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	51
4.1.1	Profil Singkat PT. Pirantinus Energi Persada.....	51
4.1.2	Visi dan Misi PT. Pirantinus Energi Persada	52
4.1.3	Logo PT. Pirantinus Energi Persada	52
4.1.4	Struktur Organisasi PT. Pirantinus Energi Persada.....	53
4.2	Karakteristik Responden	60
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.2.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
4.3	Uji Statistik	62
4.3.1	Hasil Uji Validitas	62
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	65
4.3.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	66
4.3.4	Hasil Analisa Regresi Linier Berganda	71
4.4	Uji Koefisien Korelasi (r).....	73
4.4.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	74
4.5	Uji Hipotesis	75
4.5.1	Uji secara Parsial (Uji t)	76
4.5.2	Uji Simultan (Uji F)	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		81
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN.....		84

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	27
3.1 Waktu Penelitian	32
3.2 Operasional Variabel.....	38
3.3 Skala Likert Pengukuran	42
3.4 Analisis Korelasi	48
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1).....	63
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)	64
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_3)	65
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	65
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	66
4.9 Uji Multikolinearitas	67
4.10 Uji Heterokedastisitas	68
4.11 Uji Autokorelasi	70
4.12 Uji Normalitas	71
4.13 Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.14 Koefisien Korelasi	74
4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	76
4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	78
4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	80

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	30
4.1 Logo PT. Pirantinus Energi Persada.....	54
4.2 Struktur Organisasi PT. Pirantinus Energi Persada.....	54

ABSTRAK

Rosa Okta Sari. Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pirantinusa Energi Persada, (Dibawah bimbingan Bapak Azmir Ferdinansyah, SE., MM. dan Ibu Veny Mayasari, SE.,MM.)

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh motivasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Variabel independen yang digunakan adalah motivasi, stres kerja, dan kepuasan kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah produktivitas karyawan.

Populasi dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Pirantinusa Energi Persada sebanyak 45 orang karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen yaitu motivasi, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sementara hasil koefisien determinasi menunjukkan sebesar 35,8%. Hasil tersebut menandakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dan sisanya 64,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Rosa Okta Sari lahir pada tanggal 07 Oktober 1999 di Kota Palembang, Sumatera Selatan. Merupakan anak ketiga dari empat bersaudara. Ayah (Alm. Sya'ban) dan Ibu Rusdewi.

Memulai pendidikan Sekolah Dasar di MI. Insanul Fitroh Palembang dan diselesaikan pada tahun 2011, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama dan diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Muhammadiyah 10 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 5 Palembang pada tahun 2017, kemudian Rosa Okta Sari melanjutkan Program S.1 di Universitas Tridinanti Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen pada tahun 2019.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu.

Sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan sumber daya manusia makro adalah penduduk suatu negara yang memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Sebaliknya sumber daya manusia juga dapat mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Pemenuhan terhadap kebutuhan akan memberikan motivasi kepada pekerja agar dapat bekerja lebih semangat. Maka perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan bergantung pada kekuatan motifnya. Motif adalah kebutuhan, keinginan dalam individu dan dapat menentukan perilaku manusia. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan batin yang memberi energi pada orang menyalurkan dan menopang tingkah laku manusia menurut Maduka dan Okafor (2014:12). Motivasi dapat diberikan

melalui dorongan baik secara insial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang di dalam perusahaan adanya tujuan yang harus dicapai, baik itu tujuan internal maupun eksternal. Produktivitas karyawan menjadi salah satu penentu apakah tujuan utama perusahaan akan cepat tercapai atau malah sebaliknya dengan target yang telah ditetapkan. Semua yang ada dilingkungan diperusahaan harus bisa bekerja sama sehingga kemampuan yang ada pada karyawan dapat berjalan secara optimal.

Menurut Hanasyha (2016:55) produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Secara umum, motivasi merupakan suatu dorongan dengan tujuan sebagai upaya dalam .hal yang positif bahkan negatif. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan yang membuat seseorang termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat membawa ke arah yang optimal.

Menurut Sunyoto (2018:119) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan

mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Selain motivasi, hal lainnya yang penting dalam dunia kerja yang berhubungan dengan sumber daya manusia adalah stres kerja. Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh karyawan, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres di tempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para atasan perlu menyadari bahwa stres kerja yang bisa mempengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:24) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Menurut Mangkunegara (2017:68) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup, dan gangguan lainnya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2011:74) kepuasan kerja merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

PT. Pirantinusa Energi Persada (PEP) didirikan pada tanggal 19 Mei 2009 sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengisian dan penyimpanan gas elpiji 3 kg yang beralamat di Jl. Raya Palembang-Indralaya Km 17 Kel. Sungai Rambutan Kec. Indralaya Kab. Ogan Ilir Sumatera Selatan.

Berdasarkan penelitian dan observasi yang dilakukan, terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya motivasi, stres kerja, dan kepuasan kerja. Adanya penekanan terhadap karyawan yang tinggi secara tidak langsung mengakibatkan kurangnya motivasi, sehingga karyawan merasa tertekan oleh pengawasan dan pengarahan dari pimpinan. target.

Tanpa motivasi seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar dan melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seseorang tersebut memiliki kemampuan dalam bekerja yang tinggi, tetapi tidak memiliki motivasi menyelesaikan tugasnya maka hasil dalam pekerjaan tidak akan memuaskan.

Selain kurangnya motivasi menyebabkan turunnya produktivitas karyawan, ada juga stres kerja, stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh

yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para atasan perlu menyadari bahwa stres kerja yang bisa mempengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan. Untuk menciptakan produktivitas karyawan agar berjalan lebih efektif dan efisien, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan, dengan memberikan gaji dan bonus sesuai target. Dengan adanya gaji dan bonus sesuai target ini diharapkan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas karyawan secara menyeluruh terhadap perusahaan PT. Pirantinusa Energi Persada .

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh motivasi, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT.Pirantinusa Energi Persada**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pirantinusa Energi Persada ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Pirantinusa Energi Persada ?

3. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivaskaryawan PT. Pirantina Energi Persada ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivaskaryawan PT. Pirantina Energi Persada ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivaskaryawan secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial.
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi penulis khususnya di bidang ilmu manajemen pemasaran serta dapat menerapkan sebagian ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan ke dunia luar.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

3. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan serta menjadi bahan referensi atau masukan dalam penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti lainnya yang terkhusus dibidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A.A. *Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan*. Samarinda: Jurnal Administrasi Negara. 2017.
- Indriati Merita. *Pengaruh Stres, Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang "Baariklana" Desa Kepung*. Jurnal. Manajemen. 2015.
- Intan Ratnawati, M. Hanif Rijal. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Diponegoro. 2012.
- Kartini, Yuni. *Media Sosial dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial*. Makasar: Guepedia, 2020.
- Kristine Erline. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa*. Jurnal Eksekutif Vol. 14 No. 2. 2017.
- Lisdiani V, N Ngatno. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Hotel Grasia Semarang)*. Diponegoro: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis vol. 6 no. 4. 2017.
- MM. Solehuddin Dr. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Performance Analysis*. Absolute Media. 2022.
- Prabu A.A. Anwar Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Putra Ranggana Angga. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen (Teori dan Aplikasi)*. n.p: Media Sains Indonesia. 2022.
- Rahmawati Desi. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fajar Berlian Tulungagung*. Bonorowo. Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo Vol. 1 No.1. 2013
- Ratnasari. *Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Bandung: Jurnal Manajemen Vol. 14, No. 3. 2016.
- Riyadi Selamat. *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. n.p: Jejak Pustaka. 2022.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Timbul Markahasa. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Rotasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.PN IV Persero Afd III Kebun Pabatu*. 2015.
- Uno B Hamzah. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan Indonesia*: Bumi Aksara, 2021.