

**SKRIPSI**  
**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN KERJA**  
**TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA DEPARTEMEN**  
**OPERASIONAL DI PT. CATUR MITRA SEJATI SENTOSA.TBK.**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat**  
**Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**M FIKRI**

**NPM. 1801110143**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**PALEMBANG**

**2025**

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA DEPARTEMEN  
OPERASIONAL DI PT. CATUR MITRA SEJATI SENTOSA.TBK.**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**M FIKRI**

**NPM. 1801110143**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

**2025**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

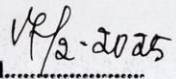
**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

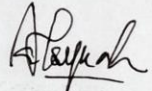
Nama : M. Fikri  
Nomor Pokok/NIM : 1801110143  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja,  
Dan Beban Kerja Terhadap produktivitas  
Karyawan Pada Departemen Operasional  
Di PT. Catur Mitra Sejati Sentosa.Tbk.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 24-2-2025

  
Pembimbing I : Ulil Amri, SE, M.Si  
NIDN: 0229016201


  
Tanggal 24-2-2025

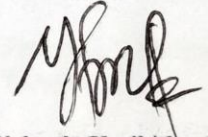
  
Pembimbing II : Hasyunah, SE, M.M  
NIDN: 0207126001

Mengetahui,

Dekan  
Tanggal 24-2-2025

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 24-2-25


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


  
Dr. Yolanda Veyibitha, SE., M.Si  
NIDN: 0226028303

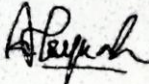
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. Fikri  
Nomor Pokok/NIM : 1801110143  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Janjang pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap produktivitas Karyawan Pada Departemen Operasional di PT. Catur Mitra Sejati Sentosa. Tbk.


Penguji Skripsi :  
Tanggal 18-2-2025 Penguji :  : Dr. M. Ima Andriyani, S.E, M.Si  
NIDN : 0201018001

Tanggal 24-2-25 Penguji I :  : Uli Amri, SE, M.Si  
NIDN: 0229016201

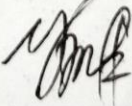
Tanggal 14-2-2025 Penguji II :  : Hasyannah, SEM, M  
NIDN: 0207126001

Mengesahkan,

Dekan  
Tanggal 24-2-25

  
Dr. M. Miki, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 24-2-25

  
Dr. Yolanda Veyibitha, SE, M.Si  
NIDN: 0226028303

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M . Fikri  
Nomor Pokok/NPM : 1801110143  
Angkatan : 2018  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja,  
Dan Beban Kerja Terhadap produktivitas  
Karyawan Pada Departemen Operasional  
Di PT. Catur Mitra Sejati Sentosa.Tbk.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat di buktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang di anggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 8 Februari 2025  
Penulis



M. Fikri

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Pikul-lah kuk yang Kupasang dan belajarlah pada-Ku, karena Aku lemah lembut dan rendah hati dan jiwamu akan mendapat ketenangan. Sebab kuk yang Kupasang itu enak dan beban-Ku pun ringan"

(Matius 11:29-30)

Kupersembahkan kepada:

- Kedua orang tua tercinta
- Saudara-Saudaraku tersayang
- Semua Sahabat dan temanku terkasih
- Semua Pendidik ku Yang Saya Hormati
- Teman – Teman kuliah Seperjuangan

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti penatkan kepada Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Karena atas rahmat dan hidayah-nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan Judul “ **Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap produktivitas Karyawan Pada Departemen Operasional Di PT. Catur Mitra Sejati Sentosa.Tbk.**” Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, maka kritik dan saran yang sifat nya membangun sangat peneliti harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penulisan penelitian ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Msy Mikial. SE, M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. M Ima Andiyani, S.E., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S,E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
4. Ibu Lusia Nargis, SE., M. Si selaku Dosen Pembimbing I.
5. Hasyunah, SE., MM Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
7. Pimpinan dan para Karyawan PT. Catur mitra sejati sentosa. Tbk.



## VI

8. Kepada orang tuaku dan keluarga besar yang tercinta, terima kasih atas dukungan dan do'a serta bantuan baik moral maupun materil.
9. Kepada semua pihak yang tidak bisa di sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang, Oktober 2024

Peneliti

M.Fikri

VII  
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK. ....	xiv
BAB I        PENDAHULUAN	
1.1    Latar Belakang Masalah.....	1
1.2    Perumusan Masalah.....	7
1.3    Tujuan penelitian.....	8
1.4    Manfaat Penelitian.....	8
BAB II        TINJAUAN PUSTAKA	
2.1    Kajian teoritis.....	10
2.1.1    Pengertian stres kerja.....	10
2.1.1.1    Penyebab stres kerja.....	11
2.1.1.2    Gejala-gejala stres kerja.....	13
2.1.1.3    dampak stres kerja.....	14

## VII

2.1.1.4 Pendekatan stres kerja.....	15
2.1.1.5 Indikator Stres Kerja.....	16
2.1.2 Pengertian kepuasan Kerja.....	16
2.1.2.1 Tujuan kepuasan kerja.....	17
2.1.2.2 Jenis-jenis kepuasan kerja.....	18
2.1.2.3 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	19
2.1.2.4 pendekatan kepuasan kerja.....	22
2.1.2.5 indikator kepuasan kerja.....	25
2.1.2.6 Pentingnya kepuasan Kerja.....	29
2.1.3 Pengertian beban Kerja.....	29
2.1.3.1 Tujuan dan Manfaat beban Kerja.....	30
2.1.3.2 Jenis-Jenis beban Kerja.....	32
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi beban Kerja.....	33
2.1.3.4 Indikator beban Kerja.....	37
2.1.4 Pengertian kepuasan Kerja.....	44
2.1.4.1 Tujuan dan manfaat kepuasan.....	46
2.1.4.2 Jenis kepuasan Kerja.....	47
2.1.4.3 Faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja.....	48
2.1.4.4 Teori kepuasan kerja.....	56
2.1.4.5 Penyebab kepuasan kerja.....	58
2.1.4.6 Indikator kepuasan kerja.....	59
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan .....	61

## VIII

2.3 Hipotesis.....	65
2.4 Kerangka Berfikir.....	65

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian. ....	69
3.1.1 Tempat Penelitian.....	69
3.1.2 Waktu Penelitian.....	69
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	70
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	69
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling.....	71
3.3.3 Populasi.....	71
3.3.4 Sampel.....	74
3.3.5 Sampling.....	75
3.4 Rancangan Penelitian.....	75
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	75
3.6 Instrumen Penelitian.....	78
3.6.1 Uji Validitas.....	79
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	80
3.7 Teknik Analisis Data.....	80
3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
3.7.3 Analisis Koefisien determinasi (R).....	83
3.7.4 Uji Hipotesis.....	83

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil penelitian

##### 4.1.1 sejarah singkat PT. Catur Mitra Sejati

Sentosa. Tbk.....	89
-------------------	----

4.1.2 Visi, Misi Dan Value Pada PT. Catur Mitra	
Sejati Sentosa. Tbk.....	90
IX	
4.1.3 Struktur Organisasi Pada PT. Catur Mitra	
Sejati Sentosa. Tbk.....	92
4.1.4 Kegiatan Operasional Pada PT. Catur Mitra	
Sejati Sentosa. Tbk.....	95
4.2 Gambaran Umum Responden.....	97
4.2.1 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	97
4.2.2 Responden Menurut Umur/Usia.....	99
4.3 Hasil Uji Validitas.....	100
4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	104
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	106
4.5.1 Hasil Uji Multikolinearitas.....	108
4.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	110
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	113
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	118
4.6.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	124
4.6.3 Hasil Uji (f) .....	126
4.6.4 Hasil Uji (t) .....	128

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	132
5.2 Saran.....	132

DAFTAR PUSTAKA

## XI

### DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian lain yang relevan.....	62
Tabel 3 Jadwal penelitian.....	69
Tabel 3.1 Jumlah pegawai dan posisi jabatan.....	72
Tabel 3.2 Pengertian menurut ahli, indikator dan item pernyataan.....	77
Tabel 3.3 Bobot dan kategori skala likert.....	80
Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi .....	84
Tabel 4.6 Output SPSS : koefisien regresi .....	115
Tabel 4.6.1 Koefisien regresi.....	119
Tabel 4.6.1 Anova.....	121
Tabel 4.6.1.1 Model summary .....	122
Tabel 4.6.2 Output Model summary SPSS.....	124
Tabel 4.6.3 ANOVA(Uji f).....	126
Tabel 4.6.4 Koefisien regresi uji t.....	128

XII  
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses kerangka berfikir .....67



### XIII

#### ABSTRAK

**M FIKRI. Pengaruh Stres Kerja ,Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departement Operasional Di PT. Catur Mitra Sejati Sentosa .Tbk. (Dibawah bimbingan Bapak Ulil Amri..SE,M.M dan Ibu Hasyunah,SE,M.M)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Variabel independen yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah stres kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja, sementara produktivitas karyawan menjadi variabel dependen.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas di lingkungan kerja PT Catur Mitra Sejati Sentosa, Tbk.

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah Stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, Beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.

Hipotesis statistik diuji dengan analisis regresi berganda untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian di lakukan pada tahun 2024 di PT. Catur Mitra Sejati Sentosa.Tbk. khususnya pada departemen operasional cabang store mitra 10 Tanjung api-api Palembang.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di departement tersebut, dengan jumlah sampel sebanyak lebih dari 50 responden yang diambil secara purposive sampling.

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Data di olah menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata produktivitas karyawan sebesar 75, dengan simpangan baku 10, mode 78, dan median 74. Berdasarkan uji statistik, ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, kepuasan kerja berpengaruh

positif signifikan terhadap produktivitas, dan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa stres kerja dan beban kerja menurunkan produktivitas karyawan, sementara kepuasan kerja meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengurangi tingkat stres dan beban kerja karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja untuk mencapai produktivitas yang optimal.

**Kata kunci : Produktivitas Karyawan,Stres Kerja**

#### XIV

#### ABSTRACT

**M. FIKRI. The Influence of Work Stress, Job Satisfaction, and Workload on Employee Productivity in the Operational Department at PT. Catur Mitra Sejati Sentosa, Tbk. (Supervised by Mr. Ulil Amri, SE, M.M. and Mrs. Hasyunah, SE, M.M.)**

This research aims to analyze the influence of work stress, job satisfaction, and workload on employee productivity. The independent variables involved in this study are work stress, job satisfaction, and workload, while employee productivity is the dependent variable.

The objective of this study is to examine the extent of the impact of these three variables on productivity in the workplace at PT. Catur Mitra Sejati Sentosa, Tbk.

The proposed hypotheses are:

- Work stress has a negative effect on employee productivity.
- Job satisfaction has a positive effect on employee productivity.
- Workload has a negative effect on employee productivity.

The statistical hypothesis is tested using multiple regression analysis to determine the effect of each variable on employee productivity.

The study was conducted in 2024 at PT. Catur Mitra Sejati Sentosa, Tbk., specifically in the operational department of the Mitra 10 store branch in Tanjung Api-Api, Palembang. The population of this research consists of all employees in that department, with a sample size of more than 50 respondents selected through purposive sampling. The research design uses a quantitative approach with a survey method. The analytical technique used to test the hypothesis is multiple linear regression with a significance level of 5%. Data were processed using SPSS software. Descriptive analysis results show that the average employee productivity is 75, with a standard deviation of 10, a mode of 78, and a median of 74. Based on statistical

tests, it was found that work stress has a significant negative effect on employee productivity, job satisfaction has a significant positive effect on productivity, and workload has a significant negative effect on productivity. The conclusion of this study is that work stress and workload decrease employee productivity, while job satisfaction increases productivity. Therefore, the company is advised to reduce the level of employee stress and workload, as well as to improve job satisfaction, in order to achieve optimal productivity.

**Keywords: Employee Productivity, Work Stress**

## XV

### RIWAYAT HIDUP

M. Fikri , lahir dan besar di Palembang pada tanggal 5 september 2000 dari Bapak Hamdan dan Ibu Susiana, merupakan anak ke 5 dari 5 bersaudara. Beralamat di jalan Swadaya lorong prikanan 4 No. 230 , Kelurahan Talang aman , Kecamatan kemuning, Kota Palembang.

Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN 187 Palembang pada 2012 . Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Muhammadiyah 4 Palembang dan lulus tahun 2015. Lalu Penulis melanjutkan pendidikan nya ke jenjang yang lebih tinggi dan lulus dari SMK Teknologi nasional Palembang pada tahun 2018. Pernah bekerja di PT. Catur Mitra Sejati sentosa .Tbk(MITRA 10) sebagai Sales Consultan dan melanjutkan pendidikan Strata 1 dengan jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti Palembang mulai dari tahun 2018 hingga penulisan skripsi ini.

Palembang, Februari 2025

Penulis

M. Fikri

XVI

## **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.

Dengan kata lain, kekuatan, organisasi dapat 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. Organisasi Mengharapkan SDM mau bekerja giat dan ingin

Untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Apabila SDM tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, maka organisasi akan dapat mencapai tujuannya dan berkembang pesat. Tervapainya 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.

perlu memandang pegawai sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan instansi semata. Peran pegawai dalam sebuah instansi merupakan faktor yang sangat vitei untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari instansi. Pegawai menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan insiansi. Pegawai itu sebagai penunjang tercapainya tujuan instansi. Di samping itu pegawai juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan nya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Sikap-sikap pegawai ini akan berdampak kepada kepuasan kerja, stres, dan frustasi yang ditimbulkan oich pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya.

Stres kerja yang tinggi, disiplin kerja yang rendah dan di tambah dengan motivasi yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pegawai. Stres kerja biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stres kerja itu sendiri Stres kerja dapat di artikan bermacam-macam.

3

Masyarakat awam menganggap perasaan tertekan gelisah, atau khawatir terhadap sesuatu yang mengganggu pikiran seseorang

Pada umumnya stres kerja di pandang sebagai kondisi negatif. Namun stres kerja dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja pegawai menjadi lebih baik karena stres kerja muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan. maupun persaingan di lingkungan kerja. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan dengan kata lain pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja.

Melihat dampak-dampak yang di timbulkan oleh stres kerja baik dampak positif maupun negatifnya terhadap kinerja pegawai, maka sudah seharusnya stres kerja mendapat perhatian dalam kehidupan instansi. Kekurangan beban pekerjaan membuat para pekerja mendapatkan zona nyamannya sehingga tingkat stres kerja menurun. Tingkat stres kerja yang tinggi, dapat menimbulkan perasaan bosan pada pekerjaannya, penurunan disiplin, penurunan motivasi, absen (ketidak hadirannya). maupun sikap apatis sehingga kinerja pegawai menjadi rendah.

Kinerja pegawai juga dapat menjadi menurun jika mereka mendapatkan beban berlebih dari pekerjaannya. Namun dengan tingkat stres 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.

4

Selain stres kerja pegawai, juga perlu adanya kepuasan kerja yang dilakukan oleh atasan. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka instansi perlu memperhatikan pegawainya lebih untuk menghargai hasil kerjanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan pegawai untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Adanya kepuasan kerja yang baik ini, maka tugas dan pekerjaannya akan selesai lebih cepat dan baik tanpa stres.

Kepuasan kerja merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena tanpa kepuasan kerja, sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal.

Kepuasan 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 puas dalam bekerja adalah dengan membuat peraturan yang benar-benar harus di tegakkan atau di jalankan sesuai dengan hasil yang akan di hargai lebih.

Selain stres kerja dan kepuasan kerja juga perlu adanya beban kerja yang di sampaikan atau di lakukan oleh atasan. Hal ini di lakukan agar stres kerja cenderung bisa di kontrol agar tidak menyebabkan pegawai bosan dalam bekerja dan untuk mendapatkan hasil yang lebih juga berupa uang. Dalam mencapai tujuan organisasi, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah di pahami beban manusia yang bekerja di dalam organisasi

tersebut, karena beban kerja dapat menentukan perilaku orang-orang dalam bekerja.

kepuasan kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Beban kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seseorang pegawai karena 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 hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendorong dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias karena adanya tantangan untuk menghindari aktivitas yang monoton untuk mencapai hasil yang optimal Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja.



Pemberian hadiah kepada pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dan memiliki kinerja yang baik. Pemberian hadiah di harapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap instansi yang dapat di lihat dari aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi, dan pola kepemimpinan yang di peroleh. Hal ini di harapkan dapat mencapai hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengelola Aset Pemerintahan dengan baik. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan mendukung Pemerintahan dalam mencapai tujuan.

Menyadari bahwa stres kerja, pemberian beban dan kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi. Permasalahan yang terjadi pada Perusahaan adalah masalah stres kerja, yaitu tingginya stres kerja yang di alami oleh pegawai Hal ini dapat di lihat dari sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti perasaan bosan pada pekerjaannya yang di sebabkan oleh pekerjaan yang terlalu monoton, kurangnya komunikasi antar rekan kerja, kurangnya motivasi yang di berikan oleh atasan kepada bawahannya. Dan sebagainya sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi rendah. Informasi tersebut di dapatkan dari hasil pra survey melalui wawancara langsung dan pengamatan peneliti yang membuktikan bahwa stres kerja pada perusahaan sangat tinggi.

Kurangnya disiplin kerja pegawai, seperti kurangnya ketaatan pegawai terhadap aturan, sering datang terlambat, dan sebagainya yang mengindikasikan Perusahaan bahwa kurangnya kesadaran pegawai di perusahaan 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 perusahaan. Di samping itu, kurangnya pengawasan dari pimpinan instansi yang menyebabkan terjadinya kurang disiplin.

Kurangnya motivasi yang di berikan oleh pimpinan seperti kurangnya pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, kurangnya perhatian Atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang di berikan, dan sebagainya. Hal ini dapat di lihat dari kurangnya semangat kerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai rencana yang di tentukan oleh instansi sehingga mengakibatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai menurun.

7

Berdasarkan apa yang sudah di uraikan di atas, maka peneliti tertarik melakukan. Penelitian dengan judul ini.

## 1.2 Perumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap produktifitas Pegawai pada PT. Catur mitra sejati sentosa Tbk?
  
2. Apakah beban Kerja berpengaruh terhadap produktifitas Kerja Pegawai PT. Catur mitra sejati sentosa Tbk?
  
3. Apakah kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktifitas Kerja Pegawai PT. Catur mitra sejati sentosa Tbk ?
  
4. Apakah Stres Kerja, kepuasan kerja dan beban kerja Berpengaruh secara bersama - sama terhadap produktifitas Kerja Pegawai pada Pegawai PT. Catur mitra sejati sentosa Tbk?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang di ajukan dalam penelitia, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui, menganalisa, dan membuktikan pengaruh Stres Kerja terhadap produktifitas Kerja Pegawai pada PT.Catur mitra sejati sentosa. Tbk.

2. Untuk mengetahui, menganalisa, dan membuktikan pengaruh Kepuasan kerja terhadap produktifitas Kerja Pegawai pada PT.Catur mitra sejati sentosa Tbk.
3. Untuk mengetahui , menganalisa, dan membuktikan pengaruh beban Kerja terhadap produktifitas Kerja Pegawai pada PT. Catur mitra sejati sentosa. Tbk.
4. Untuk mengetahui, menganalisa, dan membuktikan pengaruh Stres Kerja, kepuasan Kerja, dan beban kerja secara bersama-sama terhadap produktifitas Kerja Pegawai pada PT.Catur mitra sejati sentosa. Tbk.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Bagi Peneliti

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

9

##### 2. Bagi Instansi

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan informasi agar di jadikan evaluasi bagi instansi untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang di pandang perlu dalam usaha meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai

##### 3. Bagi Akademis

Penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian, khususnya penelitian yang relatif sama

#### DAFTAR PUSTAKA

Amirullah (n.d.). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Asuti Y, Zulkarnain, M., dan Krisnawati (n.d.). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Pada Badan Keuangan Bangsa dan Politik Kota Langara. *Ekonomika*, Vol: n.d., Maret n.d., 51-60.

- Bintoro dan Daryanto (n.d.). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.  
Yogyakarta: Gava Media.
- David dan Sari, K. A. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru. *Procuratio*, Vol. 3 No. 4, Desember n.d., 497-511.
- Fakultas Ekonomi. (n.d.). Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas n.d.
- Haryanto, W. D., dan Raharjo, M. (n.d.). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Hasibuan, M. S.P. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaswan (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis. Yogyakarta: Andi.
- Robbins. (n.d.). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing).
- Sinambela, L. P. (n.d.). Manajemen Sumber Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (n.d.). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, dan Nurhayati, E. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Veithzal. (n.d.). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi (2017). Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Jakarta: Rajawali Pers.