

**SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN**  
**KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TEMAS**  
***SHIPPING***



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH :**  
**NAMA : MICHAEL CRISTIAN ADINATA**  
**NIM : 115190010**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA**  
**MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**2023**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN**  
**KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TEMAS**  
***SHIPPING***



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH :**  
**NAMA : MICHAEL CRISTIAN ADINATA**  
**NIM : 115190010**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA**  
**MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**2023**

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Michael Cristian Adinata

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190010

Program Studi : Manajemen

Alamat :



Nomor HP :



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya :

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau manipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 10 Januari 2023



MICHAEL CRISTIAN ADINATA

**Catatan:**

1. Asli dikembalikan ke Jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan,
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

1 'I\TIL'it\ TARI M \1'\G\RA  
f\"t.l LTA.>t.KO,C>\1l DA, BIS'I<  
J \1.,\RTA

## IIAL\IAZ' P&BSbO JI AS SKRIPSI

NA\IA	MK'HAEL CRISTIA1'.ADI,AT \
',1\1	IIS190010
PROGRA.M ST\.:01 JURUSAN	\1MAJEMEN
KONSENTRASI	SL"1B[R DAYA\IA'TUSIA
JUDUL SKRIPSI	PE'-GARUH MOTIVASIKERJA. STIIfS KI:RJA. DAN LNGKUSGAN KERJA TERHAD\PKPUASA, KERJA KARYA\A1' PTTEMAS SHIPPING.

Jal.,a,u, 20 Dbcim>ff 20!?  
P<mb1mbmc.



110)< An¥<hqueTu npn. Sf:.. \ Pd I

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : MICHAEL CRISTIAN ADINATA  
NIM : 115190010  
PROGRAM STUDI/JURUSAN : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA,  
STRES KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT TEMAS  
*SHIPPING*

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Penguji 1 : Joyce A. Turangan S.E., M.Pd.
2. Penguji 2 : Sanny Ekawati S.E., M.M.
3. Penguji 3 : Mei le S.E., M.M.

Jakarta, 20 Januari 2023  
Pembimbing

  
(Joyce A. Turangan S.E., M.Pd.)

**ABSTRACT**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS  
JAKARTA**

- (A) MICHAEL CRISTIAN ADINATA (115190010)
- (B) *THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK STRESS, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION IN PT TEMAS SHIPPING*
- (C) xviii + 112 pages, 2022, 24 tables, 7 pictures, 7 attachments.
- (D) *Human Resources Management*
- (E) *Abstract: The Covid-19 pandemic has caused a sluggish flow of shipping goods using ships, this is what has made PT Temas Shipping, which is one of the large companies engaged in the shipping logistics industry, experience financial losses. In addition to losses from the company, employees who work at PT Temas Shipping also experienced losses due to the Covid-19 pandemic. Where, the effects of the pandemic affect the job satisfaction of each employee. The purpose of this study was to find out whether: 1) Work motivation has an effect on job satisfaction, 2) Work stress has an effect on job satisfaction, and 3) Work environment has an effect on job satisfaction. The sampling technique used the convenience sampling method with a total sample of 64 employees of PT Temas Shipping. The results of this study are: 1) Work motivation has no positive effect on job satisfaction, 2) Job stress has no positive effect on job satisfaction, and 3) Work environment has a positive effect on job satisfaction.*
- (F) *Key words: Covid-19 pandemic, work motivation, work stress, work environment, and job satisfaction.*
- (G) *Reference: 55 reference of journals (2010 - 2022)*
- (H) Joyce A. Turangan S.E., M.Pd.

## ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

- (I) MICHAEL CRISTIAN ADINATA (115190010)
- (J) PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TEMAS *SHIPPING*
- (K) xviii + 112 halaman, 2022, 24 tabel, 7 gambar, 7 lampiran.
- (L) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
- (M) Abstrak: Pandemi Covid-19 membuat lesunya arus pengiriman barang menggunakan kapal laut, hal inilah yang membuat PT Temas *Shipping* yang merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak pada industri logistik perkapalan mengalami kerugian dari segi finansial. Selain kerugian dari perusahaan, kerugian juga dialami oleh karyawan-karyawan yang bekerja di PT Temas *Shipping* akibat dari pandemi Covid-19. Di mana, efek pandemi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari masing-masing karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah: 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 2) Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan 3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 64 karyawan PT Temas *Shipping*. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2) Stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- (N) Kata kunci: Pandemi *Covid-19*, motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan lingkungan kerja.
- (O) Daftar acuan: 55 Jurnal acuan (2010 - 2022)
- (P) Joyce A. Turangan S.E., M.Pd.

“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering  
saya jatuh dan berhasil bangkit kembali”

(Nelson Mandela)



Dalam karya yang sederhana ini, saya persembahkan untuk :  
Saya sendiri,  
Seluruh keluarga saya, Seluruh  
rekan-rekan seperjuangan,  
Serta seluruh tenaga pengajar dan pembimbing yang terhormat.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Sebab karena Rahmat, Hidayah dan Kehadiran-Nya, kita semua masih diberikan umur yang panjang, rezeki dan kesehatan di masa pandemi *Covid-19* ini. Selain itu, sebagai penulis ingin menyampaikan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena sebagai penulis dapat membuat karya tulis yang berjudul ”Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temas *Shipping*” dengan benar, tepat waktu dan disusun dengan baik dan sedemikian rupa.

Skripsi ini disusun dengan memakan waktu selama 5 bulan lebih. Pada pelaksanaan pengambilan data untuk penelitian ini, peneliti menggunakan data-data yang diberikan oleh PT Temas *Shipping*. Data yang diambil juga menggunakan beberapa jurnal/penelitian yang telah ada sebelumnya. Peneliti ingin mengetahui faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor tersebut adalah motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis menerima banyak sekali bantuan, ilmu, motivasi, serta perhatian dari berbagai pihak.

1. Ayah (Alm.), dan Ibu, serta adik-adik penulis yang senantiasa membantu penulis dalam mengerjakan skripsi ini dengan cara memberikan motivasi serta perhatian,
2. Ibu Joyce A. Turangan S.E., M.Pd. selaku dosen pembimbing yang selalu sabar membimbing penulis, bersedia meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan, serta memberikan pengetahuan, motivasi, serta tenaga untuk membantu penulis dalam mengerjakan skripsi,

3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara,
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara,
5. Para dosen dan asisten dosen yang telah bersedia mengajari penulis dari semester 1 sampai sekarang,
6. Kepada karyawan PT Temas *Shipping* yang telah membantu mengumpulkan data guna penelitian ini,
7. Kepada teman-teman yang bersedia membantu memberikan semangat.

Akhir kata, penulis sangat menyadari kekurangan dari skripsi ini, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis sangat menghargai apabila terdapat saran serta kritik dari pembaca. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, Januari 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah.....	6
B. TUJUAN DAN MANFAAT.....	6
1. Tujuan.....	6
2. Manfaat.....	7

BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	8
B. DEFINISI KONSEPTUAL.....	9
1. Motivasi Kerja.....	9
2. Stres Kerja.....	10
3. Lingkungan Kerja.....	10
4. Kepuasan Kerja.....	11
C. KAITAN ANTAR VARIABEL-VARIABEL.....	12
a. Kaitan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja.....	12
b. Kaitan antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja.....	13
c. Kaitan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja.....	13
d. Kaitan antara variabel motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.....	14
D. PENELITIAN YANG RELEVAN.....	15
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	28
1. Kerangka Pemikiran.....	28
2. Hipotesis.....	30
BAB III.....	31
METODE PENELITIAN.....	31
A. DESAIN PENELITIAN.....	31
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL.....	32

1. Populasi.....	32
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	32
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN....	33
1. Motivasi Kerja.....	33
2. Stres Kerja.....	35
3. Lingkungan Kerja.....	36
4. Kepuasan Kerja.....	37
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	39
1. Validitas.....	39
2. Reliabilitas.....	46
E. ANALISIS DATA.....	47
1. Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model Analysis</i> ).....	47
2. Uji Model Struktural ( <i>Inner Model Analysis</i> ).....	48
F. ASUMSI DATA.....	51
BAB IV.....	52
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	52
1. Jenis Kelamin.....	52
2. Tingkatan Usia.....	53
3. Domisili Tempat Tinggal.....	54
4. Pendidikan Terakhir.....	55
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	56
1. Motivasi Kerja.....	56
2. Stres Kerja.....	58

3. Lingkungan Kerja.....	60
4. Kepuasan Kerja.....	62
C. HASIL ANALISIS DATA.....	64
1. Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer Model Analysis</i> ).....	64
2. Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model Analysis</i> ).....	64
a. Analisis <i>R-square</i> .....	64
b. Analisis <i>Predictive Relevance</i> .....	65
c. Analisis <i>Effect Size</i> .....	65
d. Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	66
e. Analisis <i>Path-Coefficient</i> .....	67
f. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	68
1. Uji dari Hipotesis.....	70
D. PEMBAHASAN.....	71
BAB V.....	76
PENUTUP.....	76
A. KESIMPULAN.....	76
B. KETERBATASAN DAN SARAN.....	76
1. Keterbatasan.....	76
2. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	85
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	111
HASIL TURNITIN.....	112

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	16
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja.....	34
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Stres Kerja.....	35
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	36
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 3.5 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i> .....	40
Tabel 3.6 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> .....	41
Tabel 3.7 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> setelah eliminasi.....	42
Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Cross Loading</i> .....	43
Tabel 3.9 Hasil Analisis <i>Cross Loading</i> setelah eliminasi.....	44
Tabel 3.10 <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT).....	45
Tabel 3.11 Hasil Analisis <i>Cronbach's Coefficient Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> .....	46
Tabel 3.12 Kriteria dari Uji Model Struktural ( <i>Inner Model Analysis</i> ).....	48
Tabel 4.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	56
Tabel 4.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Stres Kerja.....	58
Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	60



Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4.6 Hasil <i>Predictive Relevance</i> .....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Effect Size</i> .....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Goodness of Fit (GoF)</i> .....	66
Tabel 4.9 Hasil Analisis <i>Path-Coefficient</i> .....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji-t atau Signifikansi.....	69
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Hipotesis.....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	30
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Tingkatan Usia.....	53
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Domisili Tempat Tinggal.....	54
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Gambar 4.5 Hasil Dari Uji PLS <i>Algorithm</i> .....	67
Gambar 4.6 Hasil Dari Uji Teknik <i>Bootstrapping</i> .....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner.....	85
Lampiran 2: Data Berdasarkan Hasil Dari Kuesioner (csv.).....	92
Lampiran 3: Hasil Dari Uji Validitas dan Reliabilitas ( <i>Outer Model</i> ).....	95
Lampiran 4: Hasil Dari Deskripsi Subjek Penelitian.....	97
Lampiran 5: Deskripsi Objek Penelitian.....	99
Lampiran 6: Hasil Analisis Data.....	107
Lampiran 7: Hasil Dari <i>Bootstrapping</i> dan Uji-t atau Signifikansi.....	109

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN.**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Pandemi Covid-19 di dunia sangatlah berpengaruh terhadap kegiatan perekonomian mikro dan makro serta kegiatan sosial bagi masyarakat di seluruh dunia. Dari jurnal Livana *et al.* (2020), efek dari pandemi sangatlah luar biasa, banyak dari perekonomian negara-negara maju serta berkembang yang porak poranda akibat dari pandemi Covid-19. Penyebaran dari virus Covid-19 yang semakin hari semakin meluas di negara-negara Asia tenggara akan memperlama periode kejatuhan perekonomian dari negara-negara tersebut, termasuk negara Indonesia. Kegiatan-kegiatan seperti kegiatan belajar mengajar, kegiatan perkantoran serta kegiatan mobilisasi masyarakat pun ikut terkena imbas dari pandemi Covid-19. Pembahasan kali ini adalah seputar kegiatan perkantoran, di mana para karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaan masing-masing dengan sistem *work from home* atau bekerja dari rumah. Dari kegiatan *work from home* tersebut, para karyawan sering kali diberikan tugas yang berlebih oleh atasan masing-masing. Jam kerja yang fleksibel membuat atasan para karyawan menjadi semena-mena dalam memberikan pekerjaan hingga lewat dari jam kerja bahkan hingga tengah malam. Adanya efek pandemi terhadap kegiatan bekerja, sangatlah berpengaruh terhadap kegiatan karyawan yang biasanya dilakukan setiap harinya. Kemajuan industri logistik dipengaruhi oleh kegiatan perekonomian serta keahlian dari karyawan dalam mengerjakan tugas masing-masing.

Pandemi Covid-19 membuat lesunya arus pengiriman barang menggunakan kapal laut, hal inilah yang membuat PT Temas *Shipping* yang merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak pada industri logistik perkapalan mengalami kerugian dari segi finansial. Selain kerugian dari perusahaan, kerugian juga dialami oleh karyawan-karyawan yang bekerja di

PT Temas *Shipping* akibat dari pandemi Covid-19. Di mana, efek pandemi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari masing-masing karyawan.

Sebagai salah satu dari perusahaan besar yang bergerak pada industri logistik perkapalan, telah memiliki lebih dari 15.864 klien yang tersebar di seluruh Indonesia. Efek dari pandemi Covid-19 tidak hanya berpengaruh terhadap industri pelayaran dunia, akan tetapi efeknya juga sampai ke industri pelayaran nasional. Dampak yang paling nyata bagi industri pelayaran adalah adanya penurunan volume pengiriman barang dari beberapa pelabuhan besar ke pelabuhan besar lainnya dan pelabuhan kecil. Terdapat efek domino yang dipengaruhi oleh penurunan volume pengiriman barang antara lain, kinerja logistik, asuransi, galangan, industri suku cadang kapal dan peti kemas, hingga ke instansi SDM (Sumber daya manusia) perusahaan. Sama seperti bisnis industri logistik perkapalan, selain dari penurunan profit, pandemi Covid-19 juga mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan PT Temas *Shipping*. Banyak dari karyawan tersebut yang diharuskan bekerja dari rumah, di mana hal tersebut belum pernah dilakukan oleh para karyawan sebelumnya. Kegiatan *work from home* tersebut sangatlah berpengaruh terhadap kinerja serta kepuasan kerja para karyawan dari PT Temas *Shipping*. Di mana sebelum pandemi Covid-19, para karyawan terbiasa dengan datang ke kantor dan bertemu dengan atasan divisi masing-masing. Hal ini tidak dapat terjadi pada saat penerapan kegiatan *work from home*, karena para karyawan harus terbiasa dengan pertemuan secara online dengan menggunakan aplikasi seperti *Zoom* atau *Ms. Teams*. Akibatnya, banyak dari karyawan yang merasa kehilangan motivasi untuk melakukan pekerjaannya, ditambah lagi adanya penambahan pekerjaan yang diberikan oleh atasan yang diberikan secara bertubi-tubi membuat karyawan menjadi stres.

Agar meningkatnya kepuasan kerja para karyawan di PT Temas *Shipping*, dibutuhkan beberapa solusi yang nyata, tepat sasaran, serta signifikan yang berguna untuk menaikkan kepuasan kerja para karyawan di PT Temas *Shipping*. PT Temas *Shipping* perlu menyusun beberapa strategi yang bertujuan untuk meningkatkan profitabilitas serta kepuasan karyawan,

hal ini bertujuan agar PT Temas *Shipping* dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memiliki potensial di bidangnya untuk mencapai keuntungan yang lebih besar.

Menurut Fikri *et al.* (2022), kepuasan kerja melibatkan beberapa pandangan umum seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, di mana karyawan dengan kinerja yang baik akan menunjukkan beberapa hal seperti sikap serta akhlak yang baik. Karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya, terkadang tidak dapat mencapai beberapa hal seperti kematangan psikologis. Di mana, karyawan akan merasa terbebani akan pekerjaannya, sering sekali melamun pada saat bekerja, tidak memiliki semangat bekerja, merasa bosan, merasa lesu, tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja, emosi yang sering berubah-ubah, sering sekali tidak masuk bekerja, serta sering sekali melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawab pekerjaannya. Faktor-faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi menurun dipengaruhi oleh dukungan organisasi atau perusahaan, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, gaji atau tunjangan atau promosi yang diterima oleh karyawan, serta jenis dari pekerjaan yang diberikan dan faktor dari motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.

Dibutuhkan motivasi yang tinggi untuk mengerjakan sebuah pekerjaan. Dalam hal ini, pemberian motivasi yang tepat, lugas serta jelas harus diberikan oleh pihak perusahaan kepada pihak karyawan, di mana motivasi yang tepat, lugas serta jelas dapat mendorong karyawan untuk mencintai pekerjaan yang dilakukan, dengan kata lain bahwa motivasi yang diberikan akan mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Dengan adanya pemberian motivasi kerja oleh perusahaan, dalam hal ini adalah PT Temas *Shipping*, maka kepuasan kerja dari seorang karyawan dapat meningkat dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin baiknya motivasi yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka semakin baik juga kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahlawan dan Onsardi

(2021), pemberian motivasi oleh perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dari seorang karyawan. Di mana dengan pemberian motivasi, semangat kerja dari seorang karyawan akan meningkat, hal ini juga dibarengi oleh kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut.

Andika dan Irmayanti (2021) menyatakan bahwa stres kerja terjadi karena adanya ketegangan yang menciptakan adanya sebuah ketidakseimbangan fisik serta psikis yang dapat mempengaruhi emosi seorang karyawan, di mana proses berpikir serta kondisi seorang karyawan menjadi terganggu. Dampak dari adanya stres kerja dapat langsung terjadi dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan. Stres kerja memiliki beberapa potensi untuk mengganggu kepuasan kerja dari seorang karyawan, hal ini tergantung dari beberapa tingkatan stres kerja yang ada. Poniasih dan Dewi (2015) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan yang bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian lanjutan yang dilakukan oleh Andika dan Irmayanti (2021), di mana hasil dari penelitian yang dilakukan menggunakan variabel stress kerja, dengan hasilnya adalah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti bahwa apabila seorang karyawan mengalami stres kerja, maka dapat terjadi penurunan dalam kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung kepuasan kerja karyawan akan membuat karyawan memiliki performa kerja yang menurun serta pencapaian pengerjaan tugas yang diberikan menjadi tidak sesuai dengan target penyelesaian. Hasil kerja dari lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat sistem kerja menjadi tidak efektif serta tidak efisien. Hal ini berlaku sebaliknya, apabila lingkungan kerja nyaman serta menyenangkan maka akan memberikan dampak yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Takasenseran dan Mandey (2014) dalam Sihaloho dan Siregar (2020) yang mengemukakan bahwa adanya hubungan erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman bagi

karyawan, maka dapat mempengaruhi kualitas dari kinerja seorang karyawan itu sendiri. Hal ini juga didukung oleh penelitian lanjutan dari Sihaloho dan Siregar (2020), di mana dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja seorang karyawan tersebut, hal ini juga berlaku sebaliknya, apabila lingkungan kerja baik maka kepuasan kerja seorang karyawan akan menjadi baik juga. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dari karyawan.

Agar kepuasan kerja karyawan meningkat, PT Temas *Shipping* harus memperhatikan aspek-aspek seperti motivasi kerja karyawan, stres kerja karyawan serta lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Hal ini bertujuan agar kepuasan kerja dari karyawan PT Temas *Shipping* menjadi meningkat, di mana peningkatan dari kepuasan kerja karyawan adalah meningkatnya profitabilitas perusahaan. Dengan adanya penurunan kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19, maka dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Temas *Shipping*.”**

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja?
- b. Apakah stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja?
- c. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja?

## **3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dari permasalahan yang telah ditetapkan pada identifikasi masalah, serta terdapat beberapa batasan yang dimiliki oleh peneliti, maka penelitian ini diberikan batasan sebagai berikut :



- a. Penelitian yang peneliti lakukan dibatasi pada beberapa variabel seperti variabel motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja yang didasari pada beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pahlawan dan Onsardi (2021), Sihaloho dan Siregar (2020), di mana dalam penelitian-penelitian tersebut, variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Andika dan Irmayanti (2021), variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
- b. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan dari PT Temas *Shipping*. Pembatasan atas subjek dilakukan oleh peneliti, hal ini bertujuan agar peneliti dapat melakukan penelitian dengan efektif serta efisien dalam hal menghemat waktu, biaya serta tenaga yang dikeluarkan oleh peneliti.

#### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat pada identifikasi serta batasan masalah yang ada di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temas *Shipping*?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temas *Shipping*?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temas *Shipping*?

### **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

#### **1. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temas *Shipping*.

- b. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temas *Shipping*.
- c. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Temas *Shipping*.

## 2. Manfaat

Sebuah penelitian yang dibuat biasanya memiliki berbagai manfaat yang diharapkan dapat berguna serta membantu bagi berbagai pihak. Berikut ini merupakan manfaat yang diharapkan dapat berguna dari penelitian ini, yaitu:

### a. Bagi Manajerial

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan kepada PT Temas *Shipping* untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Disamping itu, PT Temas *Shipping* juga diharapkan dapat memenuhi beberapa harapan para karyawan yang sering kali diabaikan oleh perusahaan, di mana dalam hal ini dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. PT Temas *Shipping* diharapkan dapat lebih dekat lagi dengan karyawannya, baik secara emosional maupun memberikan kebutuhan-kebutuhan yang dibutuhkan karyawan untuk menciptakan stres kerja serta lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman bagi para karyawan PT Temas *Shipping*.

### b. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan serta ilmu pengetahuan yang berguna untuk para peneliti berikutnya yang akan meneliti tentang motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan agar menjadi sebuah referensi serta perbandingan terkait dengan konteks penelitian yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18.
- Alam, A. P., & Lubis, J. (2021). Analisis faktor yang mempengaruhi non Muslim menjadi nasabah Bank Syariah Indonesia di Medan. *Islamic Circle*, 2(1), 16-27.
- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinar Artha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 298-306.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Arhim, M., Nurhikmah, N., & Alim, N. (2022). Analisis pendapatan usahatani padi ladang di Desa Tampilang Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju. *Perbal: Jurnal Pertanian Berkelanjutan*, 10(2), 273-281.
- Baistaman, J., Awang, Z., Afthanorhan, A., & Rahim, M. Z. A. (2020). Developing and validating the measurement model for financial literacy construct using confirmatory factor analysis. *Humanities and Social Science Review*, 8(2), 413-422.
- Bestari, U. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada unit perlindungan BP2MI. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 2029-2049.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.

- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277-286.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan, sikap dan perilaku pencegahan demam berdarah. Prosiding seminar nasional keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta 2020.
- Dwipalguna, A. N. A., & Mujiati, N. W. (2015). *Pengaruh penempatan, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Endiana, I. D. M. (2019). Implementasi *corporate governance* pada *corporate social responsibility* terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 9(1).
- Feriansyah, A. D., & Ernawati, D. (2020). Perancangan alat tanam benih padi semi otomatis menggunakan metode *quality function development* studi kasus petani di Kecamatan Balongpanggang, Gresik. *Juminten*, 1(6), 25-36.
- Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di rawat inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38-46.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM 23 SPSS. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. United Kingdom: Pearson Education.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Studi deskriptif kuantitatif tentang aktivitas belajar mahasiswa dengan menggunakan media pembelajaran edmodo dalam pembelajaran sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1).

- Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T., & Wahyudi, M. A. (2022). Effect of work environment and motivation on employee performance with job satisfaction as a mediation. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), 150-162.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., ... & Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ open*, 4(6), e004897.
- Livana, P. H., Suwoso, R. H., Febrianto, T., Kushindarto, D., & Aziz, F. (2020). Dampak pandemi COVID-19 bagi perekonomian masyarakat desa. *Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences*, 1(1), 37-48.
- Malau, M. K. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan warung mina peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 35403569.
- Mirza, D. F., Goretti, D. M., & Haloho, T. A. A. (2020). Pengaruh komunikasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. star media internusa medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2), 1-10.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan marketing pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Pasinringi, S. A., Rivai, F. (2022). *Budaya keselamatan pasien dan kepuasan kerja*. Nas Media Pustaka.
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(6).
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128-137.

- Pratiwi, K. I. H., Madiarsa, I. M., & Wati, N. P. S. (2022). Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Buleleng. *Widya Amerta*, 8(2), 135-146.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA multi solusi madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Rahmawati, D., & Winarningsih, W. (2017). Pengaruh kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(7).
- Rasyid, M. (2019). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta perkumpulan amal bakti 4 Sampali Medan (Doctoral dissertation).
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of working environment on job satisfaction. Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Syariah cabang Padang.
- Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010). Effect of work motivation on job satisfaction in mobile telecommunication service organizations of Pakistan. *International journal of business and management*, 5(11), 213.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.

- Sugiyono. (2018) Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung
- Susriyanti, S., & Nardo, R. (2019). Pengaruh fungsi komunikasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap pemberian pelayanan nasabah PT. BPR LPN Talawi Sakato. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 3(2), 97-111.
- Takasenseran, M. C., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh penilaian diri Dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 380-391.
- Ulfa, R. (2021). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. *AL-Fathonah*, 1(1), 342-351.
- Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya kepada kinerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.
- Watimena, F. R., Wahono, B., & Rizal, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Pakis. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(11).
- Winarno, A. F. (2019). Pengaruh keselamatan, dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maspion I pada divisi maxim Departemen spray coating Sidoarjo. *JEM 17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2).
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203.

Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif.  
*Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1)



