

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT.LION SUPERINDO, JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH: MUHAMMAD

SYARIF HIDAYATULLAH

115180478

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**

2022/2023

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA
PT.LION SUPERINDO, JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH: MUHAMMAD

SYARIF HIDAYATULLAH

115180478

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**

2022/2023

ABSTRACT

UNIVERSITAS
TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS

- (A) MUHAMMAD SYARIF HIDAYATULLAH (115180478)
- (B) *THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. LION SUPERINDO, JAKARTA*
- (C) 88 Halaman
- (D) BISNIS MANAJEMEN
- (E) Abstrak: *This study aims to determine the effect of motivation, work environment and job stress on employee job satisfaction at PT.Lion Superindo Jakarta. The first result of the p-value significance test between job stress and job satisfaction has a value of 0.011 and has a path coefficient of 0.629, this shows that work stress has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Lion Super Indo Jakarta. This shows that H1 is accepted. The results of the second test of the significance of the p-value between work environment and job satisfaction have a value of 0.260 and have a path coefficient of 0.159, this shows that the work environment has a positive and not significant effect on job satisfaction of employees of PT. Lion Super Indo Jakarta. The third result of the p-value significance test between work motivation and job satisfaction has a value of 0.801 and has a path coefficient of 0.084, this shows that work motivation has a positive and insignificant effect on job satisfaction of employees of PT. Lion Super Indo Jakarta.*
- (G) Daftar Pustaka
- (H) Dosen Pembimbing

ABSTRAK

UNIVERSITAS
TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS

- (A) MUHAMMAD SYARIF HIDAYATULLAH (115180478)
- (B) PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. LION SUPERINDO, JAKARTA
- (C) 88 Halaman
- (D) BISNIS MANAJEMEN
- (E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Lion Superindo Jakarta Hasil pertama uji signifikansi p-value antara stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.011 dan memiliki koefisien jalur sebesar 0.629, hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lion Superindo Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Hasil uji kedua signifikansi p-value antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.260 dan memiliki koefisien jalur sebesar 0.159, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lion Superindo Jakarta. Hasil ketiga uji signifikansi p-value antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.801 dan memiliki koefisien jalur sebesar 0.084, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lion Superindo Jakarta.
- (G) Daftar Pustaka
- (H) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang maha Esa karena atas dan rahmat dan karunia-nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul *“Pengaruh stress dan lingkungan terhadap kepuasan karyawan PT.Lion Superindo, Jakarta.”* sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Manajemen (S.M.) di Universitas Tarumanagara.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin berterimakasih kepada :

1. Bapak Edalmen S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing penulis yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Segenap dosen dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membimbing penulis selama perkuliahan berlangsung di Universitas Tarumanagara.
6. Orang tua penulis, kakak, dan adik penulis yang selalu memberikan dukungan motivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Jakarta, 16 September 2022

Penulis,

Muhammad Syarif Hidayatullah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN COVER	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi masalah	6
2. Batasan masalah.....	6
3. Rumusan masalah	6
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
a. Tujuan penelitian	7
b. Manfaat	7
a. Manfaat Teoritis	7
b. Manfaat Praktis.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori.....	8
B. Definisi Konseptual Variabel	10
1. Motivasi Kerja	10
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	10
c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja	11
d. Indikator Motivasi Kerja	12
2. Lingkungan Kerja.....	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	13

d.	Indikator-indikator lingkungan kerja.....	15
3.	Stress	16
b.	Penyebab Stres Kerja	17
C.	Jenis – Jenis Stres.....	18
D.	Dampak Stres	19
E.	Indikator Stres.....	20
4.	Kepuasan Kerja.....	21
b.	Pengaruh Kepuasan Kerja	21
c.	Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	22
C.	Kaitan Antara Variabel – variabel.....	30
1.	Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	30
2.	Stress terhadap Kepuasan Kerja.....	30
3.	Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	31
A.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN		34
A.	DESAIN PENELITIAN.....	34
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL DAN UKURAN SEMPEL	34
1.	Populasi.....	34
2.	Teknik Pemilihan Sampel.....	35
3.	Ukuran Sampel.....	35
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN.....	35
1.	Motivasi Kerja.....	36
2.	Lingkungan Kerja	37
3.	Stress Kerja.....	37
4.	Kepuasan Kerja	38
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	39
1.	Validitas	39
a.	Validitas Konvergen.....	40
b.	Validitas Diskriminan	41
2.	Reliabilitas	43
a.	Reliabilitas Indikator	43
b.	Reliabilitas Konsistensi Internal	44

E. ANALISIS DATA.....	45
3. Analisis Hipotesis.....	46
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Deskripsi Subjek Penelitian	47
1. Karyawan PT. Lion Superindo Jakarta	47
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	48
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi.....	48
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili	49
6. Motivasi Kerja	50
7. Lingkungan Kerja	51
8. Stress Kerja.....	53
9. Kepuasan Kerja	54
B. Hasil Analisis Data	55
1. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	55
2. Hasil Analisis Predictive Relevance (Q^2).....	56
3. Analisis Hipotesis	56
a. Hasil Analisis Effect Size	56
b. Signifikansi Path Coefficient, (P-Value) & T-Statistic	57
C. Pembahasan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan	63
B. Keterbatasan dan Saran	63
1. Keterbatasan.....	63
2. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kepuasan Karyawan	5
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	42
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	42
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Stress Kerja.....	43
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	44
Tabel 3.5 Hasil Analisis Validitas Konvergen.....	45
Tabel 3.6 Hasil Analisis Validitas Diskriminan (HTMT)	46
Tabel 3.7 Hasil Analisis Validitas Diskriminan (Cross Loading)	46
Tabel 3.8 Hasil Outer Loading	48
Tabel 3.9 Hasil Reliabilitas.....	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili.....	53
Tabel 4.5 Tingkat Tanggapan Variabel Motivasi Kerja	54
Tabel 4.6 Tingkat Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja	56
Tabel 4.7 Tingkat Tanggapan Variabel Stress Kerja.....	57
Tabel 4.8 Tingkat Tanggapan Variabel Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi	61
Tabel 4.11 Uji Predictive Relevance	62
Tabel 4.12 Uji Effect Size.....	62
Tabel 4.13 Uji Path Coefficient	63
Tabel 4.14 Uji Signifikansi P-Value & T-Statistic	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	38
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	51
Gambar 4.2 Model Penelitian PLS	60
Gambar 4.3 Model Penelitian PLS (Hasil Bootstrapping)	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Emosi karyawan terhadap pekerjaan yang membentuk pekerjaan mereka—bahagia atau tidak bahagia—disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka yang terkait dengan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, kerjasama karyawan, manfaat yang diperoleh dari pekerjaan, dan masalah yang berkaitan dengan elemen fisik dan psikologis. Hasibuan & Handayani (2017) menunjukkan bahwa sikap emosional yang positif dan kecintaan terhadap pekerjaan seseorang merupakan tanda kepuasan kerja. Moral tempat kerja, ketertiban, dan produktivitas semuanya mencerminkan mentalitas ini. Kepuasan kerja dialami di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan dalam campuran keduanya. Suasana kerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan, penempatan, perawatan, dan peralatan seseorang semuanya berkontribusi pada kenikmatan seseorang dalam pekerjaannya. Sedangkan kebahagiaan kerja di luar pekerjaan adalah jenis kesenangan kerja yang dimiliki karyawan pada waktu mereka sendiri, dengan uang yang akan mereka hasilkan dari penjualan produk mereka. Karyawan yang lebih suka mencari kepuasan di luar tempat kerja lebih fokus untuk mendapatkan bayaran daripada melakukan pekerjaannya.

Motivasi dalam diri seseorang juga akan memberi energi untuk membangunkan dorongan. Timbulnya dorongan itu di karenakan adanya kebutuhan yang belum terpenuhi sehingga ada aktivitas untuk memenuhinya. Kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing – masing orang membuat motivasi yang berbeda. Motivasi sangat di butuhkan karyawan karena bisa meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang tepat pada karyawan akan membuat tugasnya di kerjakan semaksimal mungkin. Motivasi memiliki hubungan erat terhadap kepuasan dan kinerja yang dimana kepuasan dan kinerja bisa meningkat

jika Anda memiliki lingkungan kerja yang baik, tingkat motivasi, kemauan dan kemampuan yang tinggi. motivasi dalam bekerja Menurut Sedarmayanti (2017, p. 154), motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertindak atau tidak; itu terutama ada di dalam, di luar, dan dengan cara yang positif atau negatif. Motivasi kerja inilah yang menimbulkan dorongan dan kegairahan untuk bekerja.

Lingkungan yang mengelilingi karyawan di tempat kerja meliputi bagian statis dan bergerak yang dapat mempengaruhi bagaimana pekerjaan mereka dilakukan. Semua orang ingin tinggal di lingkungan yang nyaman dan rapi. Karena berpengaruh langsung terhadap karyawan, maka tempat kerja perlu memperhatikan faktor ini. Kecocokan lingkungan pada akhirnya akan menjadi jelas. Suasana yang menyenangkan meningkatkan produktivitas staf dan menciptakan suasana yang. Ini berbahaya bagi bisnis dan harus dihindari. Karyawan dapat terkena dampak secara langsung atau tidak langsung oleh lingkungan kerja fisik, termasuk lokasi, perabotan, dan sekitarnya. Karyawan dihadapkan pada kondisi di tempat kerja setiap hari, dan variabel ini mungkin berdampak pada kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas. (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184) berpendapat bahwa lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja buruk, dapat mengakibatkan hilangnya motivasi dan bahkan gairah kerja, yang merupakan faktor menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik menunjukkan keberhasilan suatu organisasi. Stres kerja merupakan hal yang yang perlu diperhatikan oleh pimpinan. Ardana dkk (2018) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres adalah bidang perhatian bagi pengusaha serta pegawai sebagai bagian dari perusahaan, stres memberi penentuan optimal ataupun tidaknya *output* pegawai serta membikin kerja pegawai itu memberi arti untuk mereka. Stres di tempat kerja akhir-akhir ini telah menjadi masalah yang serius bagi manajemen perusahaan di dalam dunia bisnis. Dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan yang telah diperoleh dengan yang diharapkan . Sikap dari ekspresi kerja yang telah dijalankan dengan baik dan puas terhadap hasilnya. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memadai nya dengan baik maka hal tersebut

menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Perusahaan yang karyawannya dilandai ketidakpuasan membuat dampak negatif sehingga perusahaan dirugikan. Penurunan moral dan terganggunya layanan perusahaan adalah bentuk nyata kerugian yang langsung dirasakan. Dalam kepuasan kerja setiap individu karyawan maupun perusahaan cenderung memiliki kesibukan tersendiri. Upaya saling memahami juga penting, sebagaimana perusahaan memahami keinginan, kebutuhan, dan harapan karyawan. Langkah dalam mewujudkan dan mempertahankan kepuasan kerja agar dirasakan oleh setiap karyawan salah satunya dengan menyelesaikan semua kewajiban perusahaan yang merupakan hak yang harus diterima karyawan. Terciptanya lingkungan kerja dan peralatan kerja yang memadai adalah hal penting yang membentuk kepuasan kerja terbentuk. Perkembangan dalam teknologi dan informasi juga menjadi pengaruh komunikasi sebagai sarana dalam peningkatan pemahaman.

PT. Lion Superindo merupakan salah satu supermarket yang beroperasi dalam bidang ritel. Dengan menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari – hari yang lengkap, lokasi yang mudah dijangkau dan harga yang sangat bersaing. PT. Lion Superindo didirikan oleh perusahaan yang berpusat di Belgium dan beroperasi sebagai anak usaha Delhaize. Delhaize Group adalah perusahaan ritel internasional dengan banyak cabang di dunia. Di Asia, jaringan ritel Delhaize Group tersebar di dua negara, yaitu di Thailand dengan nama Food Lion sedangkan di Indonesia dengan nama SuperIndo. PT. Lion ber kantor pusat di Gedung Menara Bidakara II Lantrai 19 Jalan Gatot Subroto Kav. 71-73 Jakarta Selatan. Lahir di tengah krisis ekonomi, Super Indo berusaha untuk berkembang dan bertahan. Pada awal mula beroperasinya perusahaan Super Indo mempunyai toko sebanyak 12 dengan dengan total 1106 karyawan.

Pada cabang Superindo yang penulis teliti, cabang ini terletak pada alamat di Jl. Tanjung Duren Raya, RT.2 / RW.5, Kec. Grogol Petamburan, Jakarta Barat. Tepatnya pada kawasan bangunan blok bertingkat yang dikenal sebagai apartemen Mediterania Garden Residences. Meskipun banyak pesaing kecil yang ada dalam satu kawasan tersebut, tidak membuat Superindo merasa takut akan kehadirannya. Karena masyarakat cenderung memilih berbelanja di gerai modern berdasarkan alasan kelengkapan pilihan produk yang berkualitas, harga yang pasti dan bersaing, serta suasana yang nyaman. Selain kelengkapan yang lebih banyak, superindo menggunakan jasa yang bisa melayani antar ke setiap unit melalui

whatsapp yang tertera.

Dalam era globalisasi seperti ini juga sudah di haruskan untuk melakukan perbaikan maupun peningkatan kinerja. Karena semakin banyak manusia yang selalu ingin berusaha semaksimal mungkin demi mencapai impian atau cita-citanya. Pencapaian tujuan dalam perusahaan atau organisasi harus mempunyai peran penting yaitu Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia adalah suatu keunggulan bersaing dalam perusahaan dengan efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas dalam mencapai tujuan .

Peningkatan kualitas ditunjukkan dengan adanya komitmen dalam organisasi. (Kristine, 2017). Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seorang karyawan sejalan pada tujuan organisasi (Novita et al., 2016) . Komitmen yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kemajuan perusahaan. Selain komitmen organisasi, faktor kepuasan kerja juga menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja karyawan (Haris, 2017). Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Tobing (2009) menunjukkan kepuasan kerja merupakan hasil dari sebuah komitmen organisasi. Kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung mendorong karyawan tersebut dalam meningkatkan kualitas kinerja dalam sebuah organisasi.

Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan akan menimbulkan kegelisahan yang merupakan dasar stress terjadi . Stress kerja merupakan beban karyawan yang di berikan oleh perusahaan kepada nya karena begitu berat, sehingga dapat dinilai dari kinerjanya. Kondisi stres bisa di picu dari dalam diri seseorang maupun lingkungan luar diri seseorang. Dalam memperhatikan stres kerja, perusahaan di haruskan meningkatkan kinerja karyawan. Stres yang berlebihan bisa memicu konsekuensi negatif bagi individu maupun perubahan tersebut. Kemampuan dalam menangani stress pada karyawan tidak selalu sama, tergantung kepada daya tahan karyawan tersebut. Penurunan stress yang terjadi pada karyawan akan meningkatkan mutu lingkungan organisasional .Ada kala berbagai macam tekanan kerja harus tercipta oleh perusahaan, dengan harapan bisa melahirkan semangat bagi pimpinan atau karyawan.

Pra penelitian yang penulis lakukan, dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 16 karyawan Superindo yang bertujuan untuk mengetahui faktor

yang berpengaruh terhadap kepuasan dan kerja karyawan, membuktikan bahwa mereka memiliki ketidakpuasan dalam berkerja. Hasil lengkap table 1.1 kuesioner Hal ini mengacu terhadap hal yang terjadi di perusahaan .

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kepuasan Karyawan

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu - ragu	Setuju
1.	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	1	12	2	1
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya		11	4	1
3.	Kesesuaian antara pekerjaan dengan cita-cita saya		10	4	2
4.	Pekerjaan dan tugas saya terasa menyenangkan		10	4	2
5.	Saya bekerja dalam lingkungan yang aman, bersih dan nyaman		8	2	6
6.	Apakah anda puas bekerja disini	1	7	4	4
	Jumlah		62,5 %		37,5 %

Dari tabel di atas terlihat adanya beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, stress kerja yang terjadi di mana karyawan melakukan pekerjaan merasa tidak fokus dan membuat pekerjaan menjadi tertunda . dari table tersebut terlihat bahwa 62,5 % karyawan merasa kurang puas bekerja dalam perusahaan PT. Lion Superindo dan 37,5 % merasa puas .

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul pengaruh Motivasi,Lingkungan, Stress mempengaruhi Kepuasan Karyawan . Oleh karena itu peneliti mengajukan judul: ***“Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Stress kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan.***

2. Identifikasi masalah

Bedasarkan latar belakang yang di atas terdapat beberapa masalah yang muncul yaitu :

- a. Penugasan yang diberikan kurang sesuai dengan harapan karyawan .
- b. Motivasi yang kurang akan menyebabkan penurunan kepuasan karyawan.
- c. Pimpinan masih kurang dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di lingkungan kerja .
- d. Karyawan sering tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan waktunya.
- e. Lingkungan kerja yang tidak baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan
- f. Karyawan kurang semangat dalam menyelesaikan tugas .
- g. Stress kerja yang tinggi akan mengurangi kepuasan karyawan
- h. Komunikasi yang terjadi pada pimpinan dan karyawan tidak efektif, karena dalam komunikasi hanya dalam kegiatan formal saja .

2. Batasan masalah

Bedasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, peneliti membatasi masalah yang akan di teliti agar tidak terlalu luas. Penelitian ini di indikasikan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo, Jakarta. Menggunakan tiga variabel independen yaitu motivasi, lingkungan kerja dan stress , serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

3. Rumusan masalah

Bedasarkan uraian latar belakang yang telah di sebutkan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lion Superindo, Jakarta ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lion Superindo, Jakarta ?
- c. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lion Superindo, Jakarta ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan penelitian

Bedasarkan rumusan masalah yang di jabarkan di atas maka tujuan utamadalam melakukan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lion Superindo, Jakarta.
- b. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lion Superindo, Jakarta.
- c. Untuk menguji secara empiris pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lion Superindo, Jakarta.

b. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini di harapkan bisa memberi tambahan wawasan dan pengetahuan dalam ilmu manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan penelitian ini di harapkan dapat mengetahui faktor yang mempengaruhikepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat membantu menaikkan kesejahteraan karyawan di Indonesia.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis di harapkan sebagai masukan kepada pihak manajemen perusahaan serta bimbingan untuk mengetahui apa yang memicu seorang karyawan dalam memberikan kemampuan dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 964-992.
- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrvice Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 48-56.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal IPTEKS*, 47-62.
- Afandi. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika aditama.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Indonesia Journal of Management Science and Business*, 13-31.
- Aydemir, M., & Arli, N. B. (2018). Analysis of Factors Affecting Employee Job Satisfaction. *International Academic Conference*, 14-19.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. . *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 46-61.
- Cahyono, A. (2012). "Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 283-298.
- Creswell. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: CA: Sage.
- Daga, R., Ismail, N., & Maddatuang, B. (2020). Analisis Efektivitas Program Mandiri Dagang Untung Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kanwil

- Regional X Sulawesi dan Maluku. *Journal of Management & Business*, 3(3), 65-78.
- Diah pranitasari, Cici Bela Saputri. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan
- Donsu, J. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Edduar, H. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Online Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*, 1-16.
- Firdhaus, M. A. (2020). *Metode Penelitian*. Jakarta: Khalifah Mediatama.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0*. Semarang: BP UNDIP.
- Gomes, F. C. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Press.
- Gusti, A. Y., Widhiastuti, H., & Rusmalia. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Hadi. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 73-89.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hani Ispiana, D. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Stanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen*.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-10.

- Hanim, M. L. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-10.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Haris, A. (2017). Penerapan Balance Scorecard sebagai Indikator dalam Pengukuran Kinerja Koperasi. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 1-130.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara*, 418-428.
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2016). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- I Putu Indra dan Ida Bagus,(2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga,Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizationa l Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. . *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 642-657.
- Kartikawati, D. (2016).). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo. *Jurnal Muhammadiyah Surakarta*, 1-112.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya . *Jurnal EKSEKUTIF*, 384-401.
- Kusumadewi, P. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada KARYAWAN Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Brawijaya*, 1-16.
- Lispiani, H., & Mayasari, D. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Mts-N (Madrasah Stanawiyah Negeri)

- Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen*, 42-52.
- Made Pradnya, Pramita Saputra Igusti, Ayu Dewi Adnyani. (2019). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
- Malau, N. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian (Studi Pada Anggota Reserse Kriminal Kepolisian Resort Tanah Karo) . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1-17.
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mas Latif Hanim. (2016) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Hull Constuctur Di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.
- Mulyono, F. (2010). Penganganan Stres Terkait Pekerjaan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 132-145.
- Nabilatul, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Serba Ada (Toserba) Amanah Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Skripsi Insitut Agama Islam Negeri*, 1-112.
- Novita Shindy Pratiwi Br Malau, (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian (Studi Pada Anggota Reserse Kriminal Kepolisian Resorts Tanah Karo).
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38-46.
- Nur, A. R., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 1-13.
- Pardita, I. P., & Surya, I. B. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 819-840.
- Pranitasari, D., Trianah, L., & Taufik, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 18-29.
- Rahardja, E., & Kusuma, G. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pd Bpr Bkk Taman Pematang). *Diponegoro Journal of Managemenget*, 7(2), 1-11.
- Robbins, P. S., & Timothy, A. (2017). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbus Simpang Mangga Kota Jambi. *Jurnal Skripsi*, 1-176.
- Sahira. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan. *Jurnal Muhammadiyah Makassar*, 1-111.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saputra, M. P., & Adnyani², I. G. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *E-Jurnal Manajemen*, 6961-6989.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofiati, A. M., & Murniawaty, I. (2018). Pengaruh Lokasi Usaha, Pengalaman Usaha dan Pengelolaan Pasar terhadap Omzet Penjualan Pedagang Setelah Revitalisasi. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 588-604.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudaryo, Y., Agus, A., & Nunung, A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif and R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Press.
- Tobing. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *11*(1), 31-37.
- Yahya, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN. *Jurnal Skripsi Muhammadiyah Makassar*, 1-138.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 174-188.

