

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN
PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PHARINDO
LABORATORIES DI JAKARTA SELATAN**



DIAJUKAN OLEH: NAMA:

VERSON YUNARDI NPM :

115190100

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

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN
PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PHARINDO
LABORATORIES DI JAKARTA SELATAN**



DIAJUKAN OLEH: NAMA:

VERSON YUNARDI NPM :

115190100



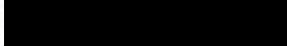
**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : VERSON YUNARDI
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190100
Program Studi : MANAJEMEN
Alamat : 
Telp: 
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 memanipulasi 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, 17 Desember 2022



VERSON YUNARDI

Nama Lengkap Mahasiswa

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.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Verson Yunardi
NIM : 115190100
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pharindo Laboratories di Jakarta Selatan

Jakarta, 17 Desember 2022

Pembimbing,



(Mei Ie, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Verson Yunardi
NIM : 115190100
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pharindo Laboratories di Jakarta Selatan

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Joyce Angeline Turangan S.E., M.Pd.
2. Anggota Penguji : - Louis Utama S.E., M.M.
- Mei Ie, S.E., M.M.

Jakarta, 17 Januari 2023

Pembimbing,



(Mei Ie, S.E., M.M.)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pharindo Laboratories di Jakarta Selatan”** dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa adanya bimbingan, bantuan, dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan dapat selesai pada waktunya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu kepada:

1. Ibu Mei Ie, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Para dosen dan staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan materi dan moral kepada penulis supaya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar, dan tepat waktu.
6. Teman-teman seperjuangan penulis selama masa perkuliahan yang telah membantu penulis, sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya.

7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi yang telah dibuat penulis dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 17 Desember 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Verson Yunardi', written in a cursive style with a long horizontal stroke at the bottom.

Verson Yunardi

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) VERNON YUNARDI 115190100

(B) ***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK STRESS, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT PHARINDO LABORATORIES IN SOUTH JAKARTA***

(C) *XVII + 103 Pages, 23 Tables, 4 Pictures, 5 Attachments*

(D) ***HUMAN RESOURCE MANAGEMENT***

(E) *Abstract: Human resources are one of the most important parts and can be the key to success for an organization in any field. In an organization, it is necessary to increase employee job satisfaction by focusing on the variables of work motivation, work stress, and organizational citizenship behavior. With low employee job satisfaction in the company, there will be a risk of work stress being felt by employees, so that it will make employees not motivated to work. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work stress, and organizational citizenship behavior on employee job satisfaction at PT Pharido Laboratories in South Jakarta. This study uses primary data by distributing questionnaires to all employees of PT Pharido Laboratories with a total sample of 55 respondents using purposive sampling. The data analysis method in this study was carried out quantitatively using Structural Equation Modeling (SEM), which was processed with the help of SmartPLS software version 3.3.3. The results of this study indicate that work motivation and organizational citizenship behavior have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Pharido Laboratories, work stress has a negative and insignificant effect on employee job satisfaction. The results of this study are expected to provide real benefits for employees at PT Pharido Laboratories and can provide input to the company PT*

Pharindo Laboratories to pay attention to employee job satisfaction through work motivation, work stress, and organizational citizenship behavior.

(F) *Keywords: Work Motivation, Work Stress, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction*

(G) *Reference 35 (2017-2022)*

(H) *Mei Ie, S.E., M.M.*

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) VERSON YUNARDI 115190100

(B) PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PHARINDO LABORATORIES DI JAKARTA SELATAN

(C) XVII + 103 Halaman, 23 Tabel, 4 Gambar, 5 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dan dapat menjadi kunci kesuksesan bagi organisasi dalam bidang apapun. Dalam suatu organisasi harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan berfokus pada variabel motivasi kerja, stres kerja, dan perilaku kewargaan organisasional. Dengan rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan maka akan berisiko munculnya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, sehingga akan membuat karyawan tidak termotivasi dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pharindo Laboratories di Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Pharindo Laboratories dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden dengan menggunakan *purposive sampling*. Metode analisis data dalam penelitian ini dikerjakan secara kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*, yang diolah dengan bantuan *Software SmartPLS* versi 3.3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan perilaku kewargaan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pharindo Laboratories, stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi karyawan di PT Pharindo Laboratories dan dapat memberikan masukan kepada perusahaan PT Pharindo Laboratories untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui motivasi kerja, stres kerja, dan perilaku kewargaan organisasional.

(F) Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, Perilaku Kewargaan Organisasional, Kepuasan Kerja

(G) Referensi 35 (2017-2022)

(H) Mei Ie, S.E., M.M.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
<i>ABSTRACT</i>	viii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel	9
1. Kepuasan Kerja	9

2.	Motivasi Kerja	10
3.	Stres Kerja	11
4.	Perilaku Kewargaan Organisasional.....	12
C.	Kaitan Antar Variabel-Variabel	14
1.	Kaitan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	14
2.	Kaitan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	15
3.	Kaitan Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja 15	
4.	Penelitian yang Relevan	16
D.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	18
1.	Kerangka Pemikiran	18
2.	Hipotesis	20
BAB III		21
METODE PENELITIAN		21
A.	Desain Penelitian.....	21
B.	Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, dan Ukuran Sampel	21
1.	Populasi	21
2.	Teknik Pengambilan Sampel.....	22
3.	Ukuran Sampel	22
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	22
1.	Operasionalisasi Variabel	22
2.	Instrumen.....	26
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas	27
1.	Uji Validitas.....	27
2.	Uji Reliabilitas.....	33
E.	Analisis Data	33

BAB IV	37
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Deskripsi Subjek Penelitian	37
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	39
C. Hasil Analisis Data.....	49
D. Pembahasan.....	54
BAB V	58
PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Implikasi Hasil Penelitian	58
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	66
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian yang Relevan	16
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	23
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Stres Kerja	24
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Perilaku Kewargaan Organisasional.....	25
Tabel 3.4. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	25
Tabel 3.5. Skor Skala <i>Likert</i> Lima Poin.....	26
Tabel 3.6. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Awal.....	28
Tabel 3.7. Hasil <i>Outer Loading</i> Awal.....	28
Tabel 3.8. Hasil Akhir Analisis Validitas dan Reliabilitas	30
Tabel 3.9. Hasil Akhir <i>Outer Loading</i>	30
Tabel 3.10. Hasil <i>Cross Loading</i>	32
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Motivasi Kerja	40
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Stres Kerja	42
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Perilaku Kewargaan Organisasional	44
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja	46
Tabel 4.9. Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2)	50
Tabel 4.10. Hasil Analisis <i>Effect Size</i> (f^2)	50
Tabel 4.11. Hasil Analisis <i>Cross-Validated Redundancy</i> (Q^2)	51
Tabel 4.12. <i>Path Coefficient</i> dan Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	19
Gambar 3.1. Hasil <i>Outer Loading</i> Awal.....	29
Gambar 3.2. Hasil Akhir <i>Outer Loading</i>	31
Gambar 4.1. Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	66
Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner	71
Lampiran 3. Hasil Uji <i>Partial Least-Square</i> Awal	78
Lampiran 4. Hasil Uji <i>Partial Least-Square</i> Akhir	80
Lampiran 5. Hasil <i>Bootstrapping</i>	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dan dapat menjadi kunci kesuksesan bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam bidang apapun, mengingat dalam proses bekerja sepenuhnya dilakukan oleh karyawan. Karyawan dapat dikatakan menjadi salah satu faktor penentu untuk keberhasilan atau kegagalan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting yang harus diperhatikan dan ditingkatkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi (Jatmiko & Pangarso, 2022).

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa manusia akan selalu memiliki peran aktif dalam menentukan rencana, proses, sistem, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran karyawan meskipun dengan adanya dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Perusahaan atau organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, sehingga dapat meningkatkan performa secara optimal yang nantinya akan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Seseorang atau individu yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaan tersebut. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2017).

Menurut Robbins dan Judge (2017) mengemukakan hasil kepuasan kerja terdapat kinerja pekerjaan, perilaku kewargaan organisasional,

kepuasan pelanggan dan kepuasan hidup. Jika tidak adanya hasil tersebut maka akan membuat ketidakpuasan terhadap karyawan yang akan mengakibatkan perilaku kerja yang tidak produktif, absensi, *turnover*, dan keluhan karyawan (*complaint*). Hal tersebut diperkuat oleh Griffin dan Moorehead (2014 dalam Prasetio *et. al.*, 2019) bahwa karyawan yang puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi secara positif, dan bertahan dalam organisasi, sedangkan karyawan yang tidak puas mungkin lebih sering absen, mengalami stres yang dapat mengganggu rekan kerja, dan terus mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu organisasi sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja karyawan dari berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya seperti motivasi kerja kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berlaku.

Menurut Tentama *et. al.* (2020) menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan rasa keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan menimbulkan tindakan yang mengarah pada tujuan dan dapat memuaskan suatu keinginan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sulaefi (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain adanya dukungan faktor motivasi kerja, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu stres kerja (Trivellasa *et. al.*, 2013 dalam Prasetio *et. al.*, 2019).

Dalam bekerja hampir setiap karyawan mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga hal tersebut dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang timbul dari beban kerja hingga karyawan merasa kesulitan

dalam menyelesaikan segala bentuk tugas dan kewajibannya. Karyawan dengan terlalu banyak stres dan beban kerja yang berlebihan dapat mengalami gangguan dalam kondisi fisik dan mental (Prasetio *et. al.*, 2019). Stres kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan tekanan dan ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang saat bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengelola stres kerja karyawan dengan baik agar karyawan dapat merasa puas dalam bekerja (Jatmiko & Pangarso, 2022). Dengan selalu memperhatikan stres kerja pada karyawan maka juga akan menjaga tingkat kepuasan kerja pada karyawan dalam suatu perusahaan.

Banyak faktor-faktor yang dapat mengukur tingkat kepuasan kerja pada karyawan dalam suatu perusahaan selain faktor stres kerja. Perusahaan sukses membutuhkan karyawan yang memiliki potensi untuk melakukan hal-hal di luar tanggung jawab pekerjaan wajib mereka. Menurut Organ *et. al.* (2006 dalam Lestari & Ghaby, 2018) mengemukakan bahwa perilaku kewargaan organisasional merupakan kesediaan karyawan dalam mengambil peran yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi, yang bisa dikatakan sebagai peran tambahan (*extra role*). Keberhasilan dapat dicapai apabila anggota perusahaan tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas tambahan seperti kemauan untuk bekerja sama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan tambahan, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif (Lestari & Ghaby, 2018). Walaupun perilaku kewargaan organisasional masih termasuk cukup langka, namun jika perilaku kewargaan organisasional ini dapat dicapai dan diterapkan dalam suatu perusahaan atau organisasi maka akan menjadi hal yang positif bagi perusahaan (Sukanto, 2018).

Banyak faktor-faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian di suatu perusahaan besar yang berlokasi di Jakarta Selatan, yaitu PT Pharindo Laboratories. PT Pharindo Laboratories

merupakan bagian perusahaan yang dikembangkan dari PT Pharos Indonesia (Pharos Group) yang bergerak di bidang laboratorium yang berlokasi di Jalan Limo No. 6/45 Grogol Utara, Kebayoran lama, Jakarta Selatan. PT Pharos Indonesia berdiri pada tahun 1971 dan merupakan salah satu dari beberapa perusahaan tertua dan terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang farmasi dengan brand produk-produk unggulan yang dikenal masyarakat seperti *Nourish Skin*, *Thermolite plus*, *Proris*, *Praxion*, *Polysilane*, dll. PT Pharos Indonesia (Pharos Group) memiliki fasilitas manufaktur di Indonesia, Singapura dan Vietnam dan melalui kesepakatan lisensi juga yang memasarkan produk di Filipina, Malaysia, Kamboja dan Myanmar. Pada tahun 1990 PT Pharos Indonesia (Pharos Group) menjadi perusahaan Indonesia pertama yang menerima sertifikasi CPOB (Cara Pembuatan Obat yang Baik) dari BPOM (Badan Pengawas Obat dan Makanan). Saat ini PT Pharos Indonesia dan anak perusahaannya sudah mempekerjakan lebih dari 5.000 karyawan. Oleh karena itu PT Pharindo Laboratories perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan supaya karyawan merasa puas terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Fenomena yang terjadi di PT Pharindo Laboratories diantaranya adalah kurangnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Menurut hasil wawancara sementara dengan salah satu karyawan di PT Pharindo Laboratories terkait faktor rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah dikarenakan masih terdapat sebagian karyawan yang merasa tidak puas dengan upah yang diterimanya terhadap tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan dan kurangnya hubungan komunikasi yang efektif dengan atasan di perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut diketahui bahwa terdapat masalah pada kepuasan kerja karyawan di PT Pharindo Laboratories. Sebagian karyawan merasa tugas dan tanggung jawab yang dilakukan tidak sesuai dengan upah yang diterimanya dan kurangnya hubungan komunikasi yang efektif dengan atasan.

Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti secara langsung pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan perilaku kewargaan organisasional terhadap

kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan diteliti dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pharindo Laboratories di Jakarta Selatan”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Masih rendahnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan
- b. Sebagian karyawan kurang termotivasi dengan upah yang diterima
- c. Karyawan merasa masih kurangnya komunikasi yang efektif dengan atasan

3. Batasan Masalah

Hal yang menjadi batasan masalah peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja dibahas dari indikator atasan, karir, gaji, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri.
- b. Motivasi kerja dibahas dari indikator tantangan pekerjaan, sistem pengupahan dan aturan promosi, kondisi kerja.
- c. Stres kerja dibahas dari indikator faktor emosi dan tekanan pekerjaan.
- d. Perilaku kewargaan organisasional dibahas dari indikator *altruism, civic virtue, sportmanship, conscientiousness, courtesy*.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pharindo Laboratories?

- b. Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pharindo Laboratories?
- c. Apakah perilaku kewargaan organisasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pharindo Laboratories?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pharindo Laboratories.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pharindo Laboratories.
- c. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kewargaan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pharindo Laboratories.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan terhadap masalah yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pharindo Laboratories. Sehingga nantinya diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

c. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan karya ilmiah yang dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pembandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. C., & Ahmadi, S. (2021). Pengaruh organizational citizenship behavior dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. *Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan V*, 5, 21-38. <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/prc/article/view/614>
- Apsari, N. M. M., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh insentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *E-jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1592-1616. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/28273>
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh stres kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi empiris PT. Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*, 2(1), 1-23. https://www.researchgate.net/publication/363866690_Pengaruh_Stres_Kerja_Insentif_Dan_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Dengan_Kepuasan_Kerja_Sebagai_Variabel_Mediasi
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barlian, B., & Jaelani, A. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan *organizational citizenship behavior (ocb)* terhadap kinerja pegawai. *Journal of Business Management Education*, 5(3), 39-50. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JBME/article/view/29335>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5287>
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares. Regression & structural equation models*. New York: Statistical Publishing Associates.
- Ghozali, I. (2020). *25 Teori besar ilmu manajemen, akuntansi dan bisnis*. Semarang: Yoga Pratama.

- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares. Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPls 3.2.9 untuk penelitian empiris* Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, M. F., Anhar, M., & Sampurna, D. S. (2020). The influence of work motivation, work discipline and work environment on job satisfaction (case study on employees of BRI Sharia Bank KC Jakarta Wahid Hasyim). *Indonesia College of Economics*, 1-17. <http://repository.stei.ac.id/3192/2/Artikel%20Bahasa%20Inggris.pdf>
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan amos lisrel PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. cetakan ke-21. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, F., & Ie, M. (2022). The effect of work environment and job satisfaction on employee organizational commitment. *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, 655, 1452-1457. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/ticash-21/125973245>
- Jatmiko, N. F. B., & Pangarso, A. (2022). The effect of work stress on job satisfaction: A quantitative evidence. *Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE*, 1-11. <http://dx.doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320827>
- Kurniwanto, 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. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/209>
- Laras, T., Jatmiko, B., & Nugroho, F. J. H. T. (2021). The influence of organizational citizenship behavior (ocb) and organizational culture on the performance of education employees as mediated by job satisfaction (survey at the private university of Sleman regency in Yogyakarta). *KINERJA*, 25(2), 308-332. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v25i2.4814>

- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86-92. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/31286>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213-223. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior (ocb) in the inspectorate general of the ministry of education and culture. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-10-2016-0085/full/html>
- Prasetio, A. P., Luturlean, B. S., & Agathanisa, C. (2019). Examining employee's compensation satisfaction and work stress in a retail company and its effect to increase employee job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239-265. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* 17th edition. England Jersey: Pearson Education Inc.

- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6961-6989. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/40954>
- Sari, P. E., (2020). Analisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 13(1), 93-101. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/895>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017), Partial least square structural equation modelling. *Springer International Publishing*, 13, 1-41. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Sinambela, P. D. L. P., & Sinambela, D. S. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukanto, A. N. R., & Gilang, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior karyawan (studi kasus di PT PLN (Persero) APJ Bandung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*, 2(2), 64-73. <http://journal.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/136>
- Sulaefi. (2018). Pengaruh disiplin, motivasi, budaya organisasi dan stres terhadap kepuasan kerja pendidik di Kabupaten Brebes. *Jurnal Manajemen*, 22(2), 186-204. <https://doi.org/10.24912/jm.v22i2.358>
- Tentama, F., Subardjo, & Dewi, L. (2020). The correlation between work motivation and job satisfaction of the academic staffs. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(2), 2295-2297. <http://eprints.uad.ac.id/id/eprint/20123>
- Waluyo, M. (2016). *Mudah cepat tepat penggunaan tools amos dalam aplikasi (SEM)*. Jawa Timur: UPN Veteran Jatim.

Zulganef. (2018). *Metode penelitian bisnis dan manajemen*. Bandung: PT Refika Aditarna.

