

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. BOEHRINGER INGELHEIM INDONESIA**



**DIAJUKAN OLEH:**

**ALDO FERDINAND PASA FEBRIAN**

**115180468**

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

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

**2022/2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. BOEHRINGER INGELHEIM INDONESIA**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH:**

**ALDO FERDINAND PASA FEBRIAN**

**115180468**

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

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

**2022/2023**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : ALDO FERDINAND PASA FEBRIAN

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180468

Program Studi : Bisnis Manajemen

Alamat :

Telp :

HP :

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

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan 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, 19 Juni 2023



ALDO FERDINAND PASA FEBRIAN

### Catatan:

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

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : ALDO FERDINAND PASA FEBRIAN  
N.P.M : 115180468  
JURUSAN / PROGAM STUDI : EKONOMI / BISNIS MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SDM  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA PT. BOEHRINGER  
INGELHEIM INDONESIA

Jakarta, 10 Juni 2023

Pembimbing,



(OEY HANNES WIDJAJA S.E., M.M., MIKOM.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : ALDO FERDINAND PASA FEBRIAN  
N.P.M : 115180468  
PROGRAM /JURUSAN : EKONOMI / BISNIS MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA / HUMAN  
RESOURCES MANAGEMENT  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. BOEHRINGER INGELHEIM INDONESIA

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

1. Ketua Penguji : -
2. Anggota Penguji : -

Jakarta, 10 Juni 2023

Pembimbing,



(OEY HANNES WIDJAJA S.E., M.M., MIKOM.)

## *ABSTRACT*

UNIVERSITAS  
TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS

- (A) ALDO FERDINAND PASA FEBRIAN (115180468)
- (B) THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. BOEHRINGER INGELHEIM INDONESIA
- (C) 93 Halaman
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA / HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
- (E) Abstract: This study aims to determine the effect of motivation, work environment and work stress on employee job satisfaction at PT. Boehringer Ingelheim Indonesia. The sampling technique used for this study used a purposive sampling technique and the total number of samples used was 105 employees from the company. Based on the results of the p-value significance test between work motivation and job satisfaction, it has a value of 0.247 and has a path coefficient of 0.170. This shows that work motivation has a positive and insignificant effect on employee job satisfaction. The second test shows that the results of the p-value significance test between work environment and job satisfaction have a value of 0.038 and have a path coefficient of 0.124, this shows that the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction. The third test shows the results of the p-value significance test between job stress on job satisfaction has a value of 0.000 and has a path coefficient of 0.624, this shows that job stress has a positive and significant effect on employee job satisfaction.
- (G) REFERENCES: 36 References (1995-2022)
- (H) OEY HANNES WIDJAJA S.E., M.M., MIKOM. (10197043)

## ABSTRAK

UNIVERSITAS  
TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS

- (A) ALDO FERDINAND PASA FEBRIAN (115180468)
- (B) JUDUL
- (C) 93 Halaman
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA / HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
- (E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Boehringer Ingelheim Indonesia. Teknik sampling yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan jumlah total sampling yang digunakan sebanyak 105 karyawan dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian uji signifikansi p-value antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.247 dan memiliki koefisien jalur sebesar 0.170, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji kedua menunjukkan hasil uji signifikansi p-value antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.038 dan memiliki koefisien jalur sebesar 0.124, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji ketiga menunjukkan hasil uji signifikansi p-value antara stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.000 dan memiliki koefisien jalur sebesar 0.624, hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- (G) Daftar Pustaka: 36 Referensi (1995-2022)
- (H) OEY HANNES WIDJAJA S.E., M.M., MIKOM. (10197043)

## **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 Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Boehringer Ingelheim Indonesia” 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 Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., MIKOM., 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 Franky Slamet, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Segenap dosen dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membimbing penulis selama perkuliahan berlangsung di Universitas Tarumanagara.
5. Orang tua penulis, kakak, dan adik penulis yang selalu memberikan dukungan motivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Jakarta, 16 Maret 2023

Penulis,

ALDO FERDINAND PASA FEBRIAN



## HALAMAN MOTTO

*“If YOU NEVER TRY, YOU NEVER KNOW”*

- CHRIS MARTIN (COLDPLAY) –

SO I WILL TRY – ALDO FERDINAND PASA FEBRIAN

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya penelitian ini saya persembahkan untuk saya sendiri dan keluarga saya yang telah memberikan support kepada saya dari saya kecil sampai sekarang saya bisa kuliah disini

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN COVER.....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
ABSTRACT .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN MOTTO .....	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>i</b>
<b>A. PERMASALAHAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Identifikasi masalah.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Batasan Masalah .....</b>	<b>5</b>
<b>B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>1. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>6</b>
<b>a. Manfaat Teoritis.....</b>	<b>6</b>
<b>b. Manfaat Praktis .....</b>	<b>6</b>
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
<b>A. Gambaran Umum Teori .....</b>	<b>7</b>
<b>B. Definisi Konseptual Variabel.....</b>	<b>8</b>
<b>1. Motivasi Kerja.....</b>	<b>8</b>
<b>a. Definisi Motivasi Kerja .....</b>	<b>8</b>

b.	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	8
c.	Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	9
d.	Indikator Motivasi Kerja.....	10
2.	Lingkungan Kerja.....	10
a.	Definisi Lingkungan Kerja .....	10
b.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	11
d.	Indikator-indikator lingkungan kerja.....	13
3.	Stress.....	14
A.	Penyebab Stres Kerja.....	15
C.	Jenis – Jenis Stres.....	16
D.	Dampak Stres .....	17
E.	Indikator Stres .....	17
4.	Kepuasan Kerja .....	18
a.	Definisi Kepuasan Kerja.....	18
b.	Pengaruh Kepuasan Kerja .....	19
c.	Indikator-indikator Kepuasan Kerja .....	19
C.	Kaitan Antara Variabel – variabel.....	28
1.	Motivasi terhadap Kepuasan Kerja .....	28
2.	Stress terhadap Kepuasan Kerja.....	29
3.	Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	29
A.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>32</b>
A.	<b>DESAIN PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
B.	<b>POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL DAN UKURANSEMPEL .....</b>	<b>32</b>
1.	<b>Populasi .....</b>	<b>32</b>
2.	<b>Teknik Pemilihan Sampel .....</b>	<b>33</b>
3.	<b>Ukuran Sampel .....</b>	<b>33</b>
C.	<b>OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN .....</b>	<b>34</b>
1.	<b>Motivasi Kerja.....</b>	<b>34</b>
2.	<b>Lingkungan Kerja .....</b>	<b>35</b>
3.	<b>Stress Kerja .....</b>	<b>35</b>
4.	<b>Kepuasan Kerja.....</b>	<b>36</b>
D.	<b>ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....</b>	<b>37</b>

1. Validitas.....	38
a. Validitas Konvergen.....	39
b. Validitas Diskriminan .....	40
2. Reliabilitas.....	42
a. Reliabilitas Indikator .....	43
b. Reliabilitas Konsistensi Internal.....	43
E. ANALISIS DATA .....	44
3. Analisis Hipotesis .....	45
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	47
1. Karyawan PT. BOEHRINGER INGELHEIM INDONESIA 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 .....	50
7. Motivasi Kerja.....	50
8. Lingkungan Kerja.....	52
9. Stress Kerja .....	54
10. Kepuasan Kerja.....	55
B. Hasil Analisis Data .....	57
1. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	57
2. Hasil Analisis Predictive Relevance ( $Q^2$ ) .....	57
3. Analisis Hipotesisc.....	58
a. Hasil Analisis Effect Size.....	58
b. Signifikansi Path Coefficient, (P-Value) & T-Statistic .....	58
C. Pembahasan .....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>65</b>
A. Kesimpulan.....	65
B. Keterbatasan dan Saran .....	65
1. Keterbatasan .....	65
2. Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>

<b>Lampiran 1 Pertanyaan Kuesioner .....</b>	<b>70</b>
<b>Lampiran 2 Hasil Perhitungan SMART PLS .....</b>	<b>73</b>
<b>Lampiran 3 Hasil Data Excel Responden.....</b>	<b>79</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>101</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kepuasan Karyawan.....	5
Tabel 2.1 Jurnal yang Relevan / State of The Art (SOTA).....	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja.....	40
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	40
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Stress Kerja .....	41
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	42
Tabel 3.5 Hasil Analisis Validitas Konvergen.....	44
Tabel 3.6 Hasil Analisis Validitas Diskriminan (HTMT) .....	45
Tabel 3.7 Hasil Analisis Validitas Diskriminan (Cross Loading).....	46
Tabel 3.8 Hasil Outer Loading.....	47
Tabel 3.9 Hasil Reliabilitas.....	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan.....	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili.....	53
Tabel 4.6 Tingkat Tanggapan Variabel Motivasi Kerja .....	56
Tabel 4.7 Tingkat Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja .....	58
Tabel 4.8 Tingkat Tanggapan Variabel Stress Kerja .....	59
Tabel 4.9 Tingkat Tanggapan Variabel Kepuasan Kerja .....	61
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi.....	62
Tabel 4.11 Uji Predictive Relevance .....	62
Tabel 4.12 Uji Effect Size .....	63
Tabel 4.13 Uji Signifikansi P-Value & T-Statistic .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	43
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**

Perasaan dan sikap yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka disebut sebagai kepuasan kerja. Ini mencakup berbagai topik, termasuk masalah di tempat kerja, kerja sama karyawan, keuntungan bekerja, dan faktor fisik dan psikologis. Keadaan emosi yang bahagia dan kecintaan pada pekerjaan seseorang adalah tanda kepuasan kerja. Sikap ini mempengaruhi semangat kerja, kerja sama, dan produktivitas kerja. Kebahagiaan kerja dapat dirasakan baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk lingkungan tempat seseorang bekerja, bagaimana seseorang ditempatkan dan dirawat, dan alat yang tersedia (Hasibuan & Handayani, 2017). Sebaliknya, kebahagiaan terkait pekerjaan di luar tempat kerja mengacu pada kenikmatan yang diperoleh karyawan dari waktu mereka sendiri dan uang yang mereka hasilkan dengan menjual barang-barang mereka.

Individu membutuhkan dorongan dan energi, dan motivasi sangat penting untuk ini. Ini hasil dari kebutuhan yang tidak terpenuhi dan mendorong orang untuk mengambil bagian dalam perilaku yang memuaskan kebutuhan tersebut. Motif yang berbeda dihasilkan dari interaksi berbagai variabel psikologis yang rumit dalam diri setiap individu. Karyawan mendapatkan banyak dari motivasi karena meningkatkan kinerja. Ketika orang termotivasi dengan benar, mereka menyelesaikan tugas dengan kemampuan terbaik mereka. Lingkungan tempat kerja yang mendukung, tingkat motivasi yang tinggi, adanya kemauan dan kemampuan, dan hubungan antara motivasi dan kepuasan dan kinerja semuanya dapat diperkuat. Motivasi merupakan komponen internal dan eksternal yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan tindakan, baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan, menurut Sedarmayanti (2017, p. 154).

Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja yang terdiri dari elemen stasioner dan mobile. Agar berfungsi secara efektif, karyawan membutuhkan ruang kerja yang menyenangkan dan teratur. Lingkungan fisik, termasuk faktor seperti lokasi dan furnitur, dapat memengaruhi seberapa baik seseorang melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat dan motivasi, yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Memahami stres di tempat kerja sangat penting karena dapat memengaruhi perasaan dan cara berpikir karyawan. Budaya tempat kerja yang positif menentukan keberhasilan organisasi. Karena efek merugikan dari ketidakpuasan kerja terhadap moral staf dan layanan bisnis, penting juga untuk mempertimbangkan faktor ini. Untuk mencapai kepuasan kerja, bisnis harus memahami keinginan, persyaratan, dan harapan tenaga kerja mereka.

Pada tahun 1885, Albert Boehringer (1861-1939) mendirikan perusahaan farmasi Boehringer Ingelheim di Nieder-Ingelheim, sekarang menjadi bagian dari Ingelheim am Rhein. Sejak dimulai pada tahun 1885 ketika hanya mempekerjakan 28 orang, perusahaan ini telah menjadi perusahaan global, dengan tiga area bisnis: Farmasi Manusia, Kesehatan Hewan, dan Manufaktur Kontrak Biofarmasi. Di Boehringer Ingelheim didorong oleh keinginan untuk melayani umat manusia dengan meningkatkan kesehatan manusia dan hewan. Sebagai perusahaan milik keluarga yang sukses, perusahaan berencana dari generasi ke generasi. perusahaan bekerja sama secara global dan dengan integritas. Pemimpin inklusif dan organisasi inklusif memungkinkan keragaman berkembang. Keanekaragaman adalah perpaduan. Inklusi membuat campuran bekerja. Keanekaragaman dan inklusi mendorong inovasi dan pertumbuhan. Perusahaan menanggapi keragaman pasar dan pelanggan perusahaan dengan memanfaatkan kekuatan karyawan perusahaan. Perusahaan membangun komposisi dan keseimbangan tim yang tepat, mendorong lingkungan yang inklusif di mana pemikiran yang beragam dihargai. Perusahaan menciptakan budaya inklusif di mana setiap orang dihormati dan diundang untuk berkontribusi, sehingga

meningkatkan peluang untuk ide-ide unik, kreativitas, dan pada akhirnya mendorong inovasi.

Era globalisasi mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja sebagai respon terhadap upaya masyarakat untuk memenuhi harapan dan aspirasinya. SDM memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan efisiensi, efektivitas, dan kemampuan beradaptasi. Komitmen dalam organisasi yang menunjukkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan keselarasan tujuan perusahaan merupakan tanda peningkatan kualitas sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi setia dan tekun dalam upayanya untuk memajukan organisasi. Kepuasan kerja berfungsi sebagai proksi untuk komitmen perusahaan dan evaluasi kinerja karyawan. Komitmen organisasi dan kebahagiaan kerja terkait, dengan yang pertama mendorong yang terakhir dalam hal meningkatkan tingkat kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Kecemasan, yang disebabkan oleh ketidakmampuan seseorang untuk melewati tantangan, menyebabkan stres. Ketika sebuah organisasi memberi tekanan pada karyawannya, Anda dapat melihat seberapa baik kinerja mereka. Keadaan psikologis individu dan lingkungannya dapat berkontribusi terhadap stres. Pengusaha harus memberikan bantuan kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih baik di bawah tekanan. Stres yang berlebihan dapat merugikan orang dan perubahan yang terjadi. Kapasitas karyawan untuk menangani stres berbeda tergantung pada daya tahan mereka. Mengurangi stres karyawan akan meningkatkan tingkat lingkungan kerja. Bisnis mungkin perlu menciptakan tekanan kerja untuk menarik minat manajer dan karyawan.

Dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada 120 karyawan di bagian keuangan, penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan maksud untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan menunjukkan ketidakbahagiaan mereka di sana. Menanggapi hasil tes tabel 1.1 secara lengkap. Hal-hal yang terjadi di dalam perusahaan dijelaskan di sini:

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu - ragu	Setuju	Total
1.	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	5	12	2	1	20
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	4	11	4	1	20
3.	Kesesuaian antara pekerjaan dengan cita-cita saya	4	10	4	2	20
4.	Pekerjaan dan tugas saya terasa menyenangkan	4	10	4	2	20
5.	Saya bekerja dalam lingkungan yang aman, bersih dan nyaman	4	8	2	6	20
6.	Apakah anda puas bekerja disini	5	7	4	4	20
	Jumlah	26	58	20	16	120

Dari tabel di atas terlihat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan antara lain motivasi, lingkungan tempat kerja, dan stres kerja yang menyebabkan karyawan menjadi tidak fokus saat bekerja dan menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda. Dari tabel tersebut juga terlihat bahwa 84 tanggapan (26 sangat tidak setuju dan 58 tidak setuju setuju) menyatakan bahwa mereka adalah karyawan yang merasa tidak puas bekerja di PT. Boehringer Ingelheim Indonesia atau dengan kata lain 70% karyawan tidak 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 PADA PT. BOEHRINGER INGELHEIM INDONESIA”***

## **2. Identifikasi masalah**

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

- a. Penugasan yang diberikan tidak memenuhi harapan para pekerja.
- b. Kepuasan karyawan yang rendah adalah akibat dari kurangnya motivasi.
- c. Pemimpin masih berjuang mencari solusi atas masalah yang muncul di tempat kerja.
- d.
- e. DSaat diberi tenggat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan sering menunda-nunda.
- f. Lingkungan kerja yang buruk akan berdampak pada kepuasan karyawan.
- g. Pekerja tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- h. Lingkungan kerja yang penuh tekanan akan menurunkan kepuasan karyawan. Karena terbatas pada kegiatan resmi, komunikasi antara pimpinan dan pegawai menjadi tidak efektif.

## **3. Batasan Masalah**

Peneliti mempersempit masalah yang akan diteliti agar tidak terlalu luas berdasarkan gambaran konteks dan mencari kesulitan-kesulitan yang ada. Menurut indikasi, kajian ini akan berdampak paling besar terhadap produktivitas PT. Boehringer Ingelheim, personel Jakarta. menggunakan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen, bersama dengan tiga variabel independen—motivasi, lingkungan kerja, dan stres.

Rumusan masalah untuk penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja PT. PT. Boehringer

Ingelheim, Jakarta?

b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Boehringer Ingelheim, Jakarta?

c. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Boehringer Ingelheim, Jakarta?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. 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. Boehringer Ingelheim, Jakarta.
- b. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadapkepuasan kerja karyawan PT. Boehringer Ingelheim, Jakarta.
- c. Untuk menguji secara empiris pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Boehringer Ingelheim, Jakarta.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diantisipasi untuk memajukan pemahaman kita tentang bidang manajemen sumber daya manusia. Diharapkan penelitian ini dapat mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja di Indonesia..

#### **b. Manfaat Praktis**

Secara praktis, diharapkan temuan penelitian ini akan memberikan informasi kepada manajemen perusahaan dan berfungsi sebagai panduan untuk memahami apa yang memotivasi karyawan untuk 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 (Datascrip Service 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.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 47-62.
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 195-201.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- 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.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- 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.
- Dharma, Y. (2017). The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Proceedings of MICoMS 2017*, 7-12.

- Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- 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.
- Gusti, A. Y., Widhiastuti, H., & Rusmalia. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Hair. (2014). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- 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.
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2016). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 642-657.
- 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 Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1-16.
- Lispiana, H., & Mayasari, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Stanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen*, 42-52.
- 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 Thesis Univeristas Brawijaya*, 1-17.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Pardita, I. P., & Surya, I. B. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 819-840.
- Robbins, C. (2018). *Management 14th Edition*. Canada: Pearson.
- Sahira. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas



- Perhubungan. *Jurnal Muhammadiyah Makassar*, 1-111.
- Saputra, M. P., & Adnyani, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 6961-6989.
- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- 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.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif and R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, I. (2018). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and Motivation*. San Fransisco: Calif: Jossey Bas.