PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUNAN RUBBER PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Risky Ramadhan
NIM : 212016028

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUNAN RUBBER PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Nama : Risky Ramadhan
NIM : 212016028

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Risky Ramadhan
NIM	: 212016028
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sunan Rubber Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam kaya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, September 2020

Risky Ramadhan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Laporan	: Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sunan Rubber Palembang
Nama	: Risky Ramadhan
NIM	: 212016028
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Palembang, September 2020

Pembimbing I,

Hj. Kholilah, S.E., M.Si.
NIDN : 0201106001

Pembimbing II,

Wani Fitriah, S.E., M.Si.
NIDN : 0228016501

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Dan janganlah kamu merasa lemah, dan jangan pula bersedih hati, sebab kamu paling tinggi derajatnya, jika kamu orang yang beriman."
Q.S. Ali Imran 3:139

"Sejatinya, kita ini fakir, Allah yang mencukupkan.
Kita ini lemah, Allah yang menguatkan.
Kita ini tak kuasa, Allah yang memampukan."

(Risky Ramadhan)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- **Kedua Orang Tua, Ayahanda M. Ali Munir danIbunda Maryama**
- **para leluhur serta keluarga besar**
- **(Alm)Marisa**
- **Iyan dan Asna Pelita**
- **Yuliana dan Mulyadi**
- **(Alm)Ipan Isbandi dan Yeni**
- **Nova dan Yunus**
- **Alba Leo Sadikin dan Nila Wati**
- **Asri Susanti dan Sangkut**
- **(Alm)Ryan Julianda**
- **Keponakan tersayang**
- **Teman Seperjuangan**
- **Almamater Hijau Kebanggaan**

PRAKATA

بسم الله الرحمن الرحيم

Alhamdulliah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsiyang berjudul**“PENGARUHMOTIVASI KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT SUNAN RUBBER PALEMBANG”.**Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta ayahanda M Ali Munir dan Ibunda Maryama, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putra tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa doa, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli., S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiya Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Hj Kholilah., S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Wani Fitriah, S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Sunan Rubber Palembangyang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Teman-teman paket 02 dan KKN-53 posko 208 atas bantuannya selama perkuliahan.
9. Teman-teman seperjuangan (Ryan, Piter, Farid, Mukhid, Basori, Sarno, Ari, Defri, Sule, Ayuk Iren, Siska Jesika, Resma, Pandu, Nurzen, Angga, Carles, Dion, Septa, Anjar, Yopi, Agus, Jepin, Hendrik, Indra, Anton, Deodi).

10. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Eknomi dan Bisnis Prodi Manajemen angakatan 2016 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
11. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatri disanubari.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberika guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan.Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan.Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Agustus 2020

Risky Ramadhan

DAFTAR ISI

Halaman Judul i

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat ii

Halaman Pengesahan Skripsi iii

Halaman Motto dan Persembahan iv

Halaman Kata Pengantar v

Halaman Daftar Isi viii

Halaman Daftar Tabel dan Gambar x

Halaman Daftar Lampiran xi

ABSTRAK xii

ABSTRACT xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 7

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 8

B. Penelitian Sebelumnya 23

C. Kerangka Pemikiran 26

D. Hipotesis 26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 27

B. Lokasi Penelitian 27

C. Operasionalisasi Variabel 28

D. Populasi dan Sampel 29

E. Data yang Diperlukan 30

F. Metode Pengumpulan Data 31

G. Analisis Data 32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 40

B. Pembahasan Hasil Penelitian 62

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 70

B. Saran 71

Daftar Pustaka 72

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Penjualan Tahun 2015-2019 PT Sunan Rubber Palembang 4

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian 28

Tabel III.2 Kerangka Sampel 30

Tabel IV.1 Uji Validitas 45

Tabel IV.2 Uji Reliabilitas 46

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 47

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 48

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 49

Tabel IV.6 Kinerja Karyawan (Y) 50

Tabel IV.7 Motivasi Kerja (X1) 52

Tabel IV.8 Stres Kerja (X2) 54

Tabel IV.9 Kepuasan Kerja (X3) 56

Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda 58

Tabel IV.11 Uji F 59

Tabel IV.12 Uji t 60

Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi 62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Surat Menyelesaikan Penelitian
Lampiran 3	Form Kuisioner
Lampiran 4	Kartu Aktivitas Bimbingan
Lampiran 5	Serifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 6	Serifikat Pengantar Aplikasi Komputer dalam Bisnis
Lampiran 7	Serifikat LPIK ITB
Lampiran 8	Sertifikat TOEFL
Lampiran 9	Sertifikat AIK
Lampiran 10	Surat Hasil Bebas Plagiat
Lampiran 11	Data dan Hasil Pengelohan Data
Lampiran 12	Biodata Alumni

ABSTRAK

Risky Ramadhan/212016028/2020/Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sunan Rubber Palembang

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sunan Rubber Palembang.Dalam penelitian ini digunakan penelitian jenis asosiati`f karena tujuannya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan pendekatan kuantitatif dimana lebih melihat data dalam bentuk angka maupun data kualitatif yang diangkakan. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Sunan Rubber Palembang yang berjumlah 348 orang dengan penarikan sampel melalui teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dan mendapatkan 78 responden. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda, uji F, uji T, dan koefisien determinasi dengan metode analisisnya metode kualitatif yang dikuantitatifkan.

Hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda ini menunjukkan hasil $Y = 3.046 + 0.366\ X_1 + 0.388\ X_2 + 0.223\ X_3$.Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukan bahwa nilai F_{hitung} (84.762) > F_{tabel} (2.16), dengan tingkat sig.F 0,000 < 0.10 (signifikan), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang. Sementara untuk uji secara parsial Berdasarkan menunjukan Nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar 3.440> t_{tabel} 1.293, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0.10 (signifikan), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.Nilai t_{hitung} untuk stress kerja sebesar 3.231> t_{tabel} 1.293, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0.10 (signifikan), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.Nilai t_{hitung} untuk kepuasan kerja sebesar 1.954> t_{tabel} 1.293, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0.10 (signifikan), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang. Pengujian koefisien determinasi juga memperkuat pengaruh ini dengan diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0.765 x 100% = 76.5%, artinya variabel motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja mampu berkonstribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 76.5%. Sedangkan sisanya sebesar 23.5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Risky Ramadhan/212016028/2020/The Effect of Work Motivation, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Sunan Rubber Palembang

This study aimed to determine the effect of Work Motivation, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance of PT Sunan Rubber Palembang. This research used associative research because the aim was to find out the relationship between two or more variables with a quantitative approach which looked at the data in the form of numbers and the qualitative data that was assumed. The population of this study were all employees of PT Sunan Rubber Palembang, with the total 348 people with sampling through the Proportionate Stratified Random Sampling technique and got 78 respondents. The analysis technique used in this research was multiple linear regression analysis, F test, T test, and the coefficient of determination with the analytical method was qualitative method that made become quantitative. The results of the study used multiple linear regression analysis techniques showed the results Y = 3.046 + 0.366 X1 + 0.388 X2 + 0.223 X3. The simultaneous hypothesis test results showed that the value of Fcount (84.762)> Ftable (2.16), with a sig.F level of 0.000 <0.10 (significant), so Ho was rejected, it meant that there was a significant influence on work motivation, job stress and job satisfaction together. on the performance of employees of PT. Sunan Rubber Palembang. Meanwhile, based on the partial test, it showed that tcount for work motivation is 3,440> ttable 1,293, with a sig.t level of 0,000 <0.10 (significant), so Ho was rejected, it meant that there was a significant effect of work motivation on the performance of employees of PT. Sunan Rubber Palembang. The tcount value for work stress was 3.231> t table 1.293, with a sig.t level of 0.000 <0.10 (significant), so Ho was rejected, it meant that there was a significant effect of job stress on the performance of employees of PT. Sunan Rubber Palembang. The tcount value for job satisfaction was 1.954> t table 1.293, with a sig.t level of 0.000 <0.10 (significant), so Ho was rejected, it meant that there was a significant effect of job satisfaction on the performance of employees of PT. Sunan Rubber Palembang. Testing the coefficient of determination also strengthened this influence by obtaining an Adjusted R Square of 0.765 x 100% = 76.5%,it meant that the variables of work motivation, job stress and job satisfaction could contribute to the up and down of employee performance, with the amount of contribution caused by 76.5%. While the remaining 23.5% was explained by other variables that were not included in this study.

Keywords: Work Motivation, Job Stress, Job Satisfaction, Employees Performance.

PENGESAHAN
NO.951 /Abstract/LB/UMP/ IX / 20 20
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi perusahaan karena menyangkut pada anggota perusahaan yang akan melaksanakan tugas dan fungsinya dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga memiliki ruang lingkup yang luas dalam pengaturannya dan harus diperhatikan secara terperinci. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan terorganisasi dengan baik serta akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam mencapai tujuannya.Salah satu komponen penting dalam melakukan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan ialah kinerja karyawan.Kinerja karyawan dapat berpengaruh pada keberhasilan sebuah organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan diartikan oleh Mathis dan Jackson (dalam Priansa, 2018:269) sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja dapat juga dimaksudkan sebagai hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam sebuah pekerjaan. Hasil kerja ini dapat menunjukkan apakah seseorang pekerja tersebut menjalankan tugas danfungsinya dengan baik atau tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan Kinerja ini dapat dijadikan sebagai salah satu bentuk penilaian dan pengendalian terhadap manajemen

sumber daya manusia yang ada di organisasi perusahaan. Jika suatu pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik yang dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan dan keberhasilan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya menurut Gibson, dkk (dalam Priansa, 2018:270) yaitu baik faktor individu, faktor psikologis, maupun faktor organisasi.Ketiga faktor ini memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan.Luthans (dalam Priansa, 2018: 201) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu sistem yang berjalan mulai dari adanya kebutuhan yang dimiliki pekerja yang harus dipenuhi, hal ini menyebabkan adanya dorongan yang terbentuk untuk mengurangi kebutuhan, serta adanya insentif sebagai suatu akhir untuk meringankan kebutuhan dan menekan dorongan yang ada.Oleh karena itu, motivasi dapat juga diartikan sebagai keinginan yang timbul atas adanya dorongan dari kebutuhan pekerja.Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan bagian dari psikologis pekerja dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Selain motivasi kerja yang berhubungan dengan psikologis pekerja adalah adanya stress kerja. Stress kerja merupakan kondisi yang dialami oleh pekerja ketika mendapatkan masalah atau tekanan yang timbul dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Stress kerja didefinisikan oleh Beehr dan Newman (dalam Wijono, 2010:145) sebagai keadaan yang timbul atas interaksi

yang dilakukan oleh karyawan atau manusia dan pekerjaannya. Konsep stress kerja juga dikemukakan oleh Smith (dalam Wijono, 2010:143) yang membagi stress kerja kedalam beberapa sudut pandang yaitu sebagai hasil keadaan tempat kerja, hasil dari keterlibatan tugas dan dukungan organisasi, kemampuan melaksanakan tugas, serta waktu kerja yang berlebihan. Stress kerja bagi karyawan akan berpengaruh terhadap proses menjalankan pekerjaannya, untuk stress yang berkelanjutan maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan secara psikologis.

Kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang menyangkut psikologis pekerja, hal ini dikarenakan sebagai bentuk respon atau sikap karyawan atau pekerja dalam melihat pekerjaannya.Robbins (dalam Priansa, 2018:291) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap yang ditunjukkan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya.Hal ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap atau persepsi pekerja dalam melaksanakan tugasnya.Komponen penting dalam kepuasan kerja terdiri atas nilai-nilai yang dipandang dalam keinginan seseorang, kepentingan dalam menempatkan nilai, serta persepsi yaitu pandangan atau nilai dari individu itu sendiri (Locke, dkk dalam Wijono, 2010:120-121). Kepuasan kerja akan berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan, sehingga dengan kepuasan kerja yang baik pencapaian tujuan organisasi akan cenderung lebih efektif. Kepuasan kerja merupakan komponen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, menurut Robbins (dalam Sutrisno, 2009:75) karyawan yang tidak puas

akanmelewatkan pekerjaan dan cenderung akan mengundurkan diri yang akibatnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

PT Sunan Rubber merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan remah karet dan *remilled crepe* di Provinsi Sumatera Selatan. Hasil dari produksi yang dilakukan oleh PT Sunan Rubber ini akan di-ekspor ke berbagai negara. PT Sunan Rubber ini terdaftar pada organisasi Gabungan Perusahaan Karet Indonesia (Gapkindo) untuk perusahaan pengelola karet di cabang Sumatera Selatan.

Berikut ini data penjualan dan target di PT Sunan Rubber Palembang dari jangka tahun 2015-2019.

Tabel I.1
Data Penjualan Tahun 2015-2019 PT Sunan Rubber Palembang

Jenis Penjualan	Tahun	Jumlah Target	Pencapaian	Presentase
Crumb Rubber	2015	50.000 ton	36.516 ton	73%
Crumb Rubber	2016	50.000 ton	38.604 ton	77%
Crumb Rubber	2017	50.000 ton	49.752 ton	99%
Crumb Rubber	2018	50.000 ton	37.525 ton	75%
Crumb Rubber	2019	50.000 ton	23.957 ton	47%

Sumber : PT Sunan Rubber Palembang

Dalam tabel di atas terlihat jika penjualan yang dilakukan dalam setiap tahunnya tidak stabil dan sulit untuk mencapai targetnya. Pada tahun 2017 ke tahun 2018 juga mengalami penurunan ditambah pada tahun 2019 untuk data terbaru pencapaian penjualan turun menjadi 23.000 ton atau dibawah dari setengah target penjualan. Hal tersebut dikarenakan kondisi harga dan produksi

karet yang ada di Sumatera Selatan sedang tidak stabil dan kurangnya bahan baku yang diperoleh dari petani, sehingga perusahaan terpaksa mengurangi produksi dan mengurangi jam kerja karyawan. Pengurangan produksi ini juga disebabkan karena sulitnya untuk melakukan ekspor ke luar negri serta bahan mentah yang berasal dari petani mengalami penurunan. Sehingga setiap pabrik karet yang ada di Sumatera Selatan mengurangi proses produksi.

Adanya kondisi tersebut juga berdampak pada PT Sunan Rubber Palembang.Adanya penurunan produksi karet tentunya berkaitan dengan menurunya kinerja karyawan yang ada di PT Sunan Rubber Palembang.Hal ini dikarenakan kemampuan karyawan yang belum merata, menurunnya motivasi dalam bekerja, sedikitnya dukungan sosial yang diterima oleh pekerja, dan hubungan pegawai dengan organisasi yang terhambat karena adanya pengurangan jam kerja dan pengurangan produksi yang diberlakukan.

Pengurangan jam kerja ini mempengaruhi menurunnya motivasi kerja karyawan PT Sunan Rubber Palembang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terkait dengan berkurangnya jam kerja maka pendapatan karyawan akan berkurang karena ditiadakannya jam lembur. Motivasi kerja pada PT Sunan Rubber Palembang antara lain adalah faktor pemeliharaan dan faktor motivator seperti kepastian pekerjaan yang tidak stabil, gaji yang berkurang, dan kondisi kerja yang tidak memadai dengan pengurangan produksi dan pengurangan jam kerja.

Pengurangan produksi dan pengurangan jam kerja PT Sunan Rubber Palembang menimbulkan stress pada karyawan yaitu adanya kekhawatiran

mengenai adanya potensi kehilangan pekerjaan. Fenomena ini juga berkaitan dengan peran dan tanggung jawab karyawan, dengan pekerjaan yang berkurang maka tanggung jawab dan peran yang diberikan juga menjadi tidak jelas.Terdapat juga faktor interpersonal yang merupakan tekanan sosial dari keluarga karyawan.

Kepuasan karyawan PT Sunan Rubber Palembang juga mengalami penurunan karena jam kerja yang berkurang yang memberikan pengaruh pada pendapatan pekerja. Hal ini terjadi karena pekerjaan dan produksi yang berkurang dan tidak stabil, tidak adanya jam lembur yang menyebabkan pengurangan pendapatan, promosi yang tertunda, serta tidak erat hubungan dengan rekan kerja karena dipisahkan oleh jam kerja yang singkat.

Faktor psikologis karyawan ini juga mengalami tekanan seperti karyawan kurang dapat mengontrol perasaan.Dari uraian diatas maka penelitian ini penulis beri judul **‘’Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunan Rubber Palembang’’.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sunan Rubber Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sunan Rubber Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

   Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis sebagai praktik dari teori dan materi yang diperoleh selama perkuliahan. Penelitian ini juga memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

   Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh lokasi penelitian sebagai masukan atau saran serta menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja.

3. Manfaat Bagi Almamater

   Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu kajian dan tambahan kasus mengenai bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja untuk dapat dijadikan sebagai referensi pada penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

Aedi, Nur. 2010. *Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data.*Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Diakses 1 Juni 2020, dari http://file.upi.edu/Direktori/DUAL-MODES/PENELITIAN_PENDIDIKAN/BBM_7.pdf

Alpahrasy, Rendy dan Nasution (2019, Juni).*Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Toyota Agung Automall Bengkulu.* Manajemen Insight 12 (2): 1-12. Diakses 27 April 2020, dari https://www.researchgate.net/publication/335386531

Asih, Gusti Yuli, dkk (2018). *Stres Kerja.*Semarang: Semarang University Press.

Harini, S, dkk (2018).*Workload, Work Environment and Employee Performance Housekeeping. International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR),* Vol 03, Issue 10. Diakses 7 Juni 2020, dari http://www.ijlemr.com/papers/volume3-issue10/4-IJLEMR-33312.pdf

Haris, Muhamad Ghufron (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Tbk di Pati).* Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hidayat, Muhammad (2015, Juni).*Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar.*Jurnal Economix Volume 3 Nomor 1 Juni 2015. Diakses 27 April 2020, dari https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/3961

Indrasari, Meithiana (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.* Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Kasmir (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik.* Jakarta:Raja Grafindo Persada.

Priansa, Donni Juni (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM.*Bandung: Alfabeta.

Program Strata Satu (2018).*Pedoman Penulisan Usulan dan Skripsi.*Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sandewa, Fadli (2018). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan.*Jurnal Ilmiah Clean Government Vol.1, No. 2 Juni 2018. Diakses 3 Juni 2020, dari http://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/index.php/clean/article/view/79/63

Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenada media Group.

Wijono, Sutarto (2010) *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenada media Group.