

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.PP. LONDON SUMATRA
INDONESIA, TBK PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Muhammad Nurohman Habibi

Nim : 212019018

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.PP. LONDON SUMATRA
INDONESIA, TBK PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana**



Nama : Muhammad Nurohman Habibi

Nim : 212019018

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Nurohman Habibi

NIM : 212019018

Fakultas : Emonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia,
Tbk 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 karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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,, April 2023



Muhammad Nurohman Habibi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

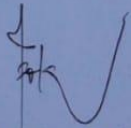
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang

Nama : Muhammad Nurohman Habibi
NIM : 212019018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

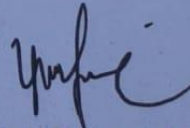
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal... April 2023

Pembimbing I,



Fadhil Yamali, S.E., Ak., M.M., Dr.
NIDN : 0217107002

Pembimbing II,



Yunita Febriani, S.E., M.Si.
NIDN : 0213029302

Mengetahui,
Dekan

a.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Feihandayani, S.E., M.Si.
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga dan bertaqwalah kepada Allah SWT supaya kamu menang.”

(QS Ali Imran: 200)

“Jangan pernah berfikir gagal, pikiran buruk bisa menjadi kenyataan”

(Muhammad Nurohman Habibi)

Skripsi kupersembahkan
kepada :

- ❖ Kepada Ayahanda Ambo' Latta dan Ibunda Indo' Makkulawu
- ❖ Kepada Nenek Indo' Daramatasia, Ayunda Nur Aisyah, Adinda Siti Rahmawati, Adinda Ayu Robia Adewia dan Adinda Khomisah Az-Zahra
- ❖ Kepada keluarga besar dan teman-teman yang saya cintai
- ❖ Kepada Almamater Hijau Univesitas Muhammadiyah Palembang

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang”**.

Shalawat serta salam semoga Allah SWT tetap mencurahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman dan semoga kita termasuk didalamnya. Aamiin.

Dalam penyusunan ini penulis mohon maaf jika masih ada kesalahan dalam Pengerjaan tugas ini masih banyak kelemahan didalamnya baik isi maupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan oleh penulis, dikarenakan penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang kuat. Serta penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen.

Keberhasilan dalam penulisan tugas ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku ketua program studi dan sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Bapak_Fadhil Yamali, S.E., Ak., M.M., Dr. dan Ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si. Sebagai pembimbing saya yang telah membimbing dan membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
5. Kedua orang tua saya Ambo' latta dan indo' Makkulawu terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang tidak pernah bisa diucapkan dengan kata-kata, terimakasih karena tanpa rasa lelah sudah menjujungkan pendidikan anakmu sampai saat ini.
6. Kepada Nenek Indo' Daramatasia, Ayunda Nur Aisyah, Adinda Siti Rahmawati, Adinda Ayu Robia Adewia dan Adinda Khomisah Az-Zahra yang telah memberikan semangat kepada saya.
7. Kepada dua sejoli Ariski Hidayat dan Sarmila Wati terimakasih telah membantu dan bersama-sama dalam pembuatan skripsi sampai dengan selesai.
8. Dan terimakasih kepada keluarga dan teman-teman yang saya cintai yang tidak bisa disebut satu persatu oleh penulis.

Penulis benar-benar mengucapkan terimakasih dan semoga Allah membalas amal kebaikan yang telah diperbuat dan semoga Allah selalu memberikan kesehatan untuk kita semua serta tugas ini bermanfaat bagi semua orang.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2023

Penulis

Muhammad Nurohman Habibi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	11
A. Latar Belakang Masalah.....	11
B. Rumusan Masalah	19
C. Tinjauan Penelitian.....	20
D. Manfaat Penelitian	20
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
A. Kajian Kepustakaan	Error! Bookmark not defined.
B. Penelitian Sebelumnya	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
D. Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
B. Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Operasionalisasi Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
D. Populasi Dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
E. Data Yang Diperlukan.....	Error! Bookmark not defined.
F. Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Simpulan	Error! Bookmark not defined.

B. Saran.....	Error! Bookmark not defined.
JADWAL PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel I.1.....	4
Tabel I.2.....	6
Tabel I.3.....	7
Tabel II.1.....	30
Tabel III.1.....	38
Tabel III.2.....	41
Tabel IV.1.....	54
Tabel IV.2.....	55
Tabel IV.3.....	56
Tabel IV.4.....	56
Tabel IV.5.....	57
Tabel IV.6.....	58
Tabel IV.7.....	60
Tabel IV.8.....	62
Tabel IV.9.....	64
Tabel IV.10.....	66
Tabel IV.11.....	67
Tabel IV.12.....	68
Tabel IV.13.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1.....37

BAB I

PEDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, sehingga akan meningkatkan performa yang nantinya mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Robbins (2018:36) Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila mereka merasa puas dengan apa yang mereka harapkan. Menurut Nasution (2019:56) kepuasan kerja merupakan situasi terpenuhinya kebutuhan kebutuhan seperti kebutuhan terhadap pekerjaan, tingkat supervisi, hubungan antar karyawan, kesempatan untuk berkarier serta kenaikan pangkat dan upah yang sesuai. Ketidakpuasan karyawan dalam perusahaan akan berdampak negatif terhadap perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perilaku karyawan yang malas akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya perilaku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi.

Puasnya atau ketidakpuasnya karyawan dalam melakukan tugasnya dapat dilihat dari bagaimana motivasi dan kedisiplinan yang mereka terapkan. Menurut Hasibuan (2018:141) motivasi merupakan pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dari dalam diri sendiri dan dorongan dari luar diri atau pihak lain. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasive, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Tingginya motivasi tentu saja akan menciptakan disiplin kerja yang baik sehingga mampu memberikan kontribusi yang baik dalam perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:335) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan. Menurut Farida dan Hartono (2016:41) Disiplin mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap seseorang atas tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Karena semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tinggi penggunaan teknologi yang digunakan oleh perusahaan, maka akan menyebabkan perubahan, serta semakin meluasnya pekerjaan yang diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu menjaga disiplin agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Terciptanya hasil kinerja yang baik tentu saja didasarkan pada kedisiplinan yang baik sehingga menurunkan tingkat kesalahan atau stres. Stres dapat muncul apabila tidak terdapat

motivasi yang baik. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat muncul, dari tekanan atau stres yang berasal dari ketidaksesuaian antara seorang dengan lingkungan. Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena bersifat tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat mengambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja.

PT PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang yang disingkat dengan (LONSUM), yaitu perusahaan perdagangan dan perkebunan yang berbasis di London, Inggris, memulai lahan perkebunan pertamanya di Indonesia berlokasi dekat kota Medan, Sumatera Utara. Kegiatan utama LONSUM meliputi pemulihan tanaman, penanaman, pemanenan, pengolahan dan penjualan produk-produk sawit, karet, benih bibit kelapa sawit, kakao dan teh. Saat ini PT PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang mengalami beberapa permasalahan. Berdasarkan hasil prereset yang dilakukan penulis terdapat permasalahan dimana menurunnya hasil pencapaian target. Rendahnya pencapaian tersebut dapat terjadi karena beberapa hal seperti rendahnya tingkat kepuasan kerja sehingga berkurangnya motivasi, rendahnya disiplin dan munculnya stres kerja.

Kepuasan kerja PT.PP.London Sumatra Indonesia Tbk Palembang masih dianggap kurang maksimal terlihat penjualan yang masih mengalami naik turun dan belum mencapai target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel hasil penjualan sebagai berikut :

Tabel I.1
Hasil Penjualan Produksi Sawit dan Minyak Sawit
PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang

Tahun	Target (ton)	Realisasi Produksi buah sawit (ton)	Persentase (%)	Target (ton)	Realisasi Produksi minyak sawit (ton)
2017	2.094.632	1.279.000	61%	400.000	389.000
2018	2.114.622	1.516.000	71,1%	400.000	453.000
2019	2.136.539	1.466.000	68%	400.000	398.000
2020	2.159.637	1.295.000	58%	400.000	311.000
2021	2.171.053	1.204.000	57%	400.000	306.000

Sumber: PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, 2022

Berdasarkan tabel I.1. dapat dilihat bahwa hasil produksi PT.PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang pada tahun 2017-2021 yang masih belum bisa mencapai target. dengan tingkat persentase pada tahun 2017 sebesar 61%. Pada tahun 2018 sebesar 71,1%. Pada tahun 2019 sebesar 68%. Pada tahun 2020 sebesar 58%. Dan pada tahun 2021 sebesar 57 %. Terkait kondisi ini peneliti menduga adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada karyawan, sehingga mempengaruhi rendahnya tingkat realisasi produksi buah sawit pada PT.PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang menyebabkan target dan tujuan yang ingin dicapai tidak tercapai. Peneliti melakukan pengamatan dan interview awal bahwa ketidakpuasan tersebut dapat terjadi karena beberapa faktor seperti menurunnya semangat kerja karyawan, dan rendahnya pula disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas.

Rendahnya motivasi yang diberikan oleh PT.PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang membuat karyawan tidak memiliki sebuah kemauan besar dalam

proses pelaksanaan pekerjaan. Rendahnya dari perusahaan juga membuat karyawan menjadi selisih faham terkait pekerjaan dan tugasnya, begitu juga fasilitas yang ada dianggap tidak mendukung atau kurang nyaman seperti ruang kerja yang padat yang membuat karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan juga masih terdapat karyawan yang belum melaksanakan tugasnya secara optimal dikarenakan ada beberapa fasilitas kerja seperti komputer yang sering kali rusak dan kurangnya komputer pada perusahaan yang membuat karyawan harus membawa laptop sendiri, printer dan mesin foto copy yang sering kali mengalami kerusakan dan kurangnya pemeliharaan sehingga kepuasan kerja karyawan terganggu dan juga seperti kurangnya AC, meja dan kursi kerja pada ruangan kerja karyawan.

Permasalahan tersebut membuat disiplin karyawan juga menurun seperti masuk kerja tidak tepat waktu, keluar dari jam kerja, pulang lebih awal dan tidak hadir. Kebiasaan karyawan yang tidak mematuhi peraturan jam kerja di perusahaan seperti sering datang terlambat dari jam kerja yang telah ditentukan dan masih banyak karyawan yang pulang kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat dilihat secara jelas pada tabel I.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Daftar Absensi Karyawan Tahun 2017-2021
PT.PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran
2017	104	35
2018	102	33
2019	100	60
2020	100	67
2021	99	57

Sumber : PT.PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, 2022

Berdasarkan tabel I.2 dapat dilihat tingkat disiplin karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia ,Tbk Palembang masih tergolong rendah, karena setiap tahunnya masih ada karyawan yang tidak hadir. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2017 karyawan yang tidak hadir sebanyak 35 orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 33 orang. Pada tahun 2019 jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 60 orang. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 67 orang. Pada tahun 2021 jumlah karyaan yang tidak hadir sebanyak 57 orang. Banyaknya karyawan yang tidak hadir pada tahun 2019-2020 dikarenakan faktor Covid 19. Banyaknya karyawan yang tidak hadir dikarenakan kurangnya motivasi dari pimpinan. Sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku ,seperti istirahat lebih awal meninggalkan ruang kerja tanpa surat tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan ketidakpuasan keryawan terhadap pekerjaannya, tekanan tugas yang terlalu banyak mengakibatkan karyawan banyak yang sakit.

Stres kerja pada PT.PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang dikarenakan banyaknya tugas-tugas yang diberikan pimpinan kepada karyawannya dan waktu yang sangat terbatas. Stres kerja juga bisa bersumber dari masalah pribadi, masalah keluarga, ekonomi dan hubungan sesama karyawan yang kurang baik. Tempat juga sangat berpengaruh dalam kenyamanan dalam bekerja. Tempat yang kurang rapih, banyak bau-bauan yang kurang sedap juga dapat memicu kurangnya totalitas dalam bekerja dan cenderung menimbulkan stres ketika bekerja. Banyaknya karyawan yang merasakan stres dapat berdampak negatif bagi perusahaan dan akan menurunkan hasil penjualan.

Untuk mengetahui fenomena yang ada pada PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang peneliti memberikan Data Pra Riset sebagai berikut.

Tabel I.3

Data Pra-Riset Pada PT.PP. London Sumatra Indonesia

Nomer	Pernyataan	Iya	Tidak
Kepuasan Kerja			
1	Pekerjaan karyawan sudah memiliki hasil kerja yang baik	14	16
2	Setiap karyawan menerima gaji yang sesuai dengan tugas yang diberikan	13	17
Motivasi Kerja			
3	Balas jasa yang diterima karyawan mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	12	18
4	Kondisi tempat kerja karyawan terasa nyaman	14	16

Tabel I.3 (Lanjutan)
Data Pra-Riset Pada PT.PP. London Sumatra Indonesia

Disiplin Kerja			
5	Saya sering menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	10	20
6	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	15	15
Stres Kerja			
7	Tuntutan tugas yang diberikan perusahaan tidak terlalu sulit	12	18
8	Karyawan mendapat dukungan dari rekan kerja	15	15

Sumber: Pra Riset PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang, 2022

Berdasarkan tabel I.3 data pra-riiset PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang diketahui bahwa fenomena yang di temukan penulis baik fenomena ilmiah maupun fenomena buatan manusia sendiri. kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahannya dan mengakibatkan menurunnya hasil kerja karyawan. Gaji yang diterima karyawan belum sesuai dengan tugas yang diberikan. Kondisi kerja yang kurang nyaman. Tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Dan tugas yang diberikan perusahaan diatas kemampuan karyawan.

Hasil tersebut didukung oleh beberapa penelitian yaitu: Menurut Abdurrahman Assarofa (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: studi kasus pada PT.Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser hasil penelitian menunjukkan secara simultan Motivasi dan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut Rizky Pratiwiati (2021) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Hasil penelitian menunjukkan Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan uraian fenomena diatas dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah kepuasan kerja karyawan yang belum optimal dari karyawan PT.PP.London Sumatra Indonesia Tbk Palembang yang disebabkan oleh beberapa faktor-faktor yaitu motivasi, disiplin dan stres kerja yang masih rendah. Maka dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian dengan mengambil judul penelitian. **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang?

4. Apakah ada pengaruh motivasi, disiplin dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk palembang?

C. Tinjauan Penelitian

Tinjauan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teori yang penulis peroleh dibangku kuliah yang di peraktikkan dalam dunia usaha yang di realisasikan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres keerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang diharapkan perusahaan,dan masilnya bisa menjadi pertimbangan perusahaan dalam menyusun kebijakan dan

strategi yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai yujuan perusahaan.

3. Mafaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menembah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Assarofa, A (2019) *Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: studi kasus pada pt palma plantasindo di desa sunge batu kecamatan pasir belengkong kabupaten paser*
- Fahmi (2020). *Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan*. Jurnal Ekonomi Modernisasi.
- Farida,and Hartono (2016) *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press, Ponorogo.
- Gaffar, Hulaifah. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Sripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Hamali, Handoko (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasan, (2018). *Pokok-pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Jafar, R. 2018. *Pengaruh stress kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VI*. Skripsi.UIN Alauddin Makasar.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktek)* Penerbit PT. Raja grafindo Persada. Jakarta.
- Kreitner,R. dan A.Kinicki. (2019).*Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, dkk(2016). *Perilaku Organisasi (Edisi 10)*. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2019). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya
- Marliani, Rivai (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulianingrum, S. (2022) *Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Petani Karet di Kebun PTPN XII Renteng, Kabupaten Ajung, Kabupaten Jember* (Doctoral dissertation, Faculty of Nursing, University of Jember).

- Nasution, WA. 2019. *Jurnal Mandiri*, Volume 4, Nomor 2 - *Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intensi turnover pada call center telkomsel di Medan*. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
- Nusran (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ramadhan, (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova)*. Diss. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Rizky Pratiwiat (2021) *pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Industri karet nusantara*
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17064>
- Safitri, Astuti. dkk(2019). *Perilaku Organisasi Edisi Ke12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Hasibuan (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukadi, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Suliyanto, 2020, *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset. Yogyakarta
- Suryati, L. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Citra Sawit Abadi*. *Jurnal Ilmiah Core IT: Community Research Information Technology*, 10(2).
- Suswanto. (2020). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada media Group
- Tampubolon, dkk (2016). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh*. *Jurnal Ekonomi*, 24(4), 66.
- Wibowo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. jakarta:prenada media group