

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan selera pasar, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis lain menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan global. Organisasi seringkali harus merubah struktur dan bentuk organisainya agar organisasi dapat merespon perubahan yang terjadi. perubahan organisasi tersebut akan membawa dampak terhadap setiap individu yang berada dalam organisasi. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan kesempatan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya.

Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat (*responsive*) dan beradaptasi (*adaptive*) dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi (*knowledge asset*) yang menjadikan organisasi

memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) sehingga dapat memenangkan persaingan.¹

Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan turnover yang sebenarnya.²

Peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang di timbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya, Stres yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan.

¹ William, Mobley, *Sebab-sebab dan Pengendaliaanya*. (Jakarta : PT Pustaka Binanam pressindo, 1986)

² Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Resdakarya, 2007), h.54

Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam keinginan / niat pindah kerja (*turnover intention*) dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya (*turnover*). Turnover dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. turnover dapat pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasik, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Terjadinya *turnover* ini merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Turnover karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para penguasaha sejak era revolusi industri. Terlebih jika turnover karyawan tersebut terjadi dalam manajemen lini menengah, kerugian yang ditanggung oleh perusahaan akan semakin membengkak.

Tingginya turnover karyawan mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jadi lebih tinggi, dibanding kesempatan yang diperoleh dari peningkatan kinerja karyawan baru. Turnover yang terjadi pada karyawan ini yang punya kinerja tinggi, dapat menyebabkan timbulnya potensi biaya seperti biaya pelatihan yang telah di investasikan, biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Salah satu faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka turnover karyawan adalah bagaimana upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan untuk mengurangi tingkat stres yang dapat dialami oleh karyawan.

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan

perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau freeze (*berdiam diri*). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres. Perubahan-perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain :

- a. Bekerja melewati batas kemampuan
- b. Keterlambatan masuk kerja yang sering
- c. Ketidakhadiran pekerjaan
- d. Kesulitan membuat keputusan
- e. Kesalahan yang sembrono
- f. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
- g. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri
- h. Kesulitan berhubungan dengan orang lain
- i. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat.³

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaan. Individu dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Dapat digambarkan sebagai firman Allah sebagai berikut: (QS: Yusuf Ayat: 87)

³ mangkunegara, op, cit, h. 56

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰتٰنَا يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰتٰنَا يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰتٰنَا
 لَا يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰتٰنَا يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰتٰنَا يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰتٰنَا

Artinya : *“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang Kafir “*⁴

Kepuasan Kerja juga memiliki sikap positif terhadap pekerja pada diri seseorang”. Bukti-Bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologi, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta Faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.⁵

Apabila kepuasan kerja lebih merefleksikan respon seorang pekerja terhadap pekerjaan atau beberapa aspek dalam pekerjaannya dimana aktivitas harian mungkin akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, maka komitmen organisasi bersifat lebih luas, yaitu mencerminkan respon afektif seorang pekerja kepada organisasi secara keseluruhan.⁶

Di samping itu, hasil pengamatan yang dilakukan, peneliti menemukan banyaknya perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau salary merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Semarang : Cv. Toha Putra, 1998)

⁵Stephen, Robbins, *Perilaku Organisasi*, edisi 10 (Jakarta : Gramedia,TT), h. 81

⁶Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, ed. 1 -2 (Jakarta : Rajawali pers, 2004), h. 131

kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan mengelola stres kerja dan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan dan terhindarnya stres kerja maka produktivitas pun akan meningkat.

Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Oleh karena itu, Penelitian ini mengambil subjek disebuah perusahaan swasta nasional di bidang kelapa sawit yaitu Pabrik Turganda, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Terhadap Motivasi Karyawan Pabrik Turganda Ditinjau menurut Ekonomi Islam”**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilaksanakan lebih terarah dan sesuai dengan maksud yang diinginkan, sehingga perlunya dilakukan batasan permasalahan dalam penelitian ini. Maka penulis Membatasi Penelitian ini hanya pada

pengaruh kepuasan kerja dan stres terhadap motivasi karyawan pabrik turganda tahun 2006-2014.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap Motivasi karyawan Pabrik Turganda Jalan Dalu Dalu Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah pengaruh stres terhadap Motivasi Karyawan Pabrik Turganda Jalan Dalu Dalu Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah tinjauan ekonomi islam terhadap kepuasan kerja dan stres terhadap motivasi karyawan Pabrik Turganda Jalan Dalu Dalu Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Motivasi karyawan Pabrik Turganda Jalan Dalu Dalu Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Untuk menganalisis pengaruh stres terhadap Motivasi karyawan Pabrik Turganda Jalan Dalu Dalu Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

- c. Untuk menganalisa perspektif Ekonomi Islam dengan kepuasan kerja dan stres terhadap motivasi pada karyawan Pabrik Turganda Jalan Dalu Dalu Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, hasil peneliti ini diharapkan menambah wawasan bagi peneliti dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Pabrik Turganda, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dalam menyusun satu kebijakan yang terkait dengan upaya menurunkan turnover karyawan.
- c. Bagi penelitian lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain tentang stres kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun penelitian ini berlokasi di Jalan Dalu Dalu Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu

2. Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, penulis mengambil dari berbagai sumber yang mendukung pembahasan ini.

- a. Data Primer

Adalah data yang diambil langsung dari lokasi penelitian yang

akan dilaksanakan, yaitu data yang diperoleh dari Karyawan yang langsung berhubungan dengan pekerjaannya di Pabrik Turganda.

b. Data Sekunder

Yaitu data pendukung yang penulis peroleh dari berbagai pihak yang terkait dan mendukung penelitian yang akan penulis laksanakan, yaitu diambil dari dokumen perusahaan dan buku-buku yang terkait dengan pembahasan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian yang diteliti. Populasi sebagai kumpulan atau agregasi dari seluruh elemen-elemen atau individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu penelitian⁷. Maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Karyawan Pabrik Turganda yang berjumlah sebanyak 174 orang Karyawan.

Dalam pengambilan jumlah sampel, peneliti menggunakan teknik Random Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starta yang ada dalam populasi. Random Samplingnya mengambil 50% dari jumlah populasi sebagai sampel dalam penelitian. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 orang dari Karyawan Pabrik Turganda Jalan Dalu Dalu Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

4. Teknik Pengumpulan Data

⁷ Syamsul Hadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 45.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada sumber yang diharapkan dapat memberi jawaban yang penulis butuhkan.
- b. Interview, yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara dengan karyawan yang terkait langsung dengan perusahaan.
- c. Menganalisis study Pustaka adalah segala usaha yang dilakukan peneliti untuk menghimpun informasi dengan relevan dengan topik masalah yang akan diteliti. Yaitu informasi yang diperoleh dari buku-buku, karangan-karangan ilmiah dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lainnya.
- d. Observasi, adalah melakukan pengamatan secara langsung tentang gejala atau fenomena yang terjadi di lapangan. Dalam hal ini, peneliti mengamati langsung aktivitas dan perilaku Karyawan Pabrik Turganda
- e. Dokumen, adalah data yang memuat informasi yang berkaitan langsung dengan perusahaan.

5. Teknik Analisa Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk data yang pengumpulannya dilakukan dengan menggunakan kuisisioner, meliputi masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja, stres kerja dan motivasi. Analisis deskriptif ini diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden atas kuisisioner yang telah diberikan dan dianalisa dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa

bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

b. Uji Instrumen Peneliti

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrument atau kuesioner yang disusun mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari variable penelitian. Sebuah instrument dikatakan valid apabila nilai koefisien Korelasi r hitung $\geq r$ table.⁸ Adapun rumus yang dipakai yaitu korelasi pearson produk moment :

$$r_{xy} = \frac{N\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum x^2 i - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y^2 i - (\sum Y_i)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penelitian atas dasar waktu yang berbeda. Dalam arti lain, reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrument yang digunakan dalam waktu yang sama, akan menghasilkan data dan kesimpulan yang juga sama.⁹ Rumus reliabilitas dengan metode Alfa :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s^2}{s^2} \right]$$

Dimana : K = jumlah item

⁸ Syofian, siregar, *statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 75

⁹ Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), h. 42

$s^2 =$ jumlah varians skor total

$s^2 =$ varians responden untuk item

3) Uji Normalis

Sebelum melakukan analisis statistik, maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data *continue* berdistribusi normal sehingga analisis dengan validitas, reliabilitas, uji ,uji t, korelasi dapat dilaksanakan.¹⁰

c. Uji Hipotesis Penelitian

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variable-variable independendan variable dependen. Kemudian dilakukan pengecekan dengan melakukan plot data untuk melihat adanya data linear. Persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana : Y = Mottivasi

$X_1 =$ Kepuasan Kerja

$X_2 =$ Stres Kerja

$\beta_1 \beta_2 =$ Koefisien Regres

$e =$ variabel lain yang tidak teridentifikasi

2) Uji F

Uji F yaitu penguji analisis variable independent terhadap variable dependent secara simultan atau secara bersama-sama

¹⁰ Husaini ,Usmandan R. Purnomo Setiady Akbar, *pengantar statistika.*(Jakarta: Bumi Aksara. 2011), h.109

,rumus menurut Sugiono (2003) dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

$F_{sig} > 0,05$ berarti tidak ada pengaruh secara simultan.

$F_{sig} < 0,05$ berarti ada pengaruh secara simultan.

3) Uji T

Uji statistik T dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable bebas secara individual menerangkan variasi variable terikat.¹¹ Pengujian dilakukan dengan dua sisi (*two tails*) dengan tingkat kepercayaan 95% atau 0,05. Untuk pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka pengambilan keputusan ditentukan dengan melihat nilai t_{hitung} dan p_{value} (*signifikansi*) dari masing-masing variable independen apakah berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variable dependen. Apakah nilai $p_{value} <$ dari probabilitas (α) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak sedangkan apabila nilai $p_{value} >$ dari probabilitas (α) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

4) Koefisien Korelasi Sederhana (r)

Uji korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variable dan mengetahui arah

¹¹Mudrajat, Kuncoro, *Metode Kuantitatif (Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi)* ed, 4 (Yogyakarta : 2011) hal. 105

hubungan yang terjadi.¹² Pada penelitian ini uji korelasi sederhana dengan metode Pearson Product Moment rumas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum x^2_i - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y^2_i - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan : X = variabel pertama

Y = variabel kedua

n = jumlah data

Mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Setiap pertanyaan mempunyai lima alternative jawaban, dengan bobot alternative jawaban sebagai berikut :

- 1) Alternative jawaban sangat setuju responden diberi skor 5
- 2) Alternative jawaban setuju responden diberi skor 4
- 3) Alternative jawaban cukup setuju responden diberi skor 3
- 4) Alternative jawaban tidak setuju responden diberi skor 2
- 5) Alternative jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Pengolahan data dalam pembahasan penelitian ini dibantu olah komputerisasi melalui program SPSS 17.00.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variable bebas pada

¹² Anas, Sugiono, *Pengantar Statistik Pendidikan* , (Jakarta : Rajawali Pers,2012) h.190

model regresi linear berganda menjelaskan variasi variabel terikat. Jika $R^2 = 0$ berarti bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh sama sekali terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $R^2 = 1$ berarti variabel dependen 100% dipengaruhi oleh variabel independen. Oleh sebab itu, nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1.

F. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dari penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Kepuasan Kerja (X_1)

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, yang menunjukkan kesesuaian antara harapan kerjanya dengan manfaat yang ia terima dalam perusahaan. Untuk mengukur kepuasan kerja dapat menggunakan beberapa dimensi, antara lain kesempatan untuk mengembangkan diri (promosi), kepuasan terhadap gaji atau kompensasi, kondisi pekerjaan, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan atau supervisor.

b. Stres Kerja (X_2)

Stres sebagai suatu respon adaktif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Indikator stres antara lain adalah:

- 1) Ketidakcocokan pekerjaan
- 2) Peran individu dalam organisasi
- 3) Tuntutan tugas
- 4) Pengembangan karier
- 5) Intimidasi dan Tekanan

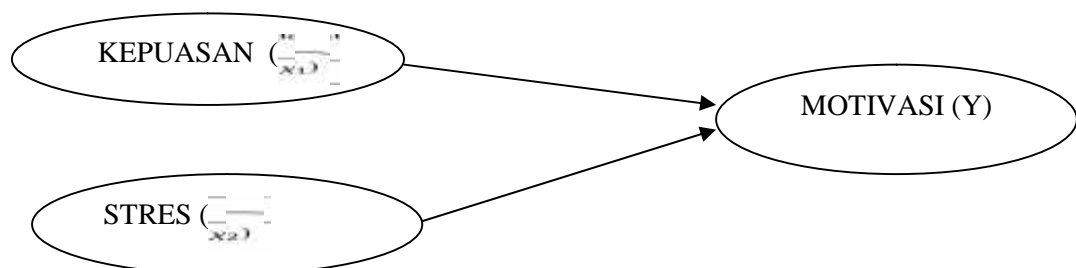
2. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

a. Motivasi (Y)

Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Model nya dapat digambarkan sebagai sebagai berikut :



G. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan ini disajikan agar dapat mengetahui secara global apa yang akan diuraikan. Selanjutnya untuk keperluan itu dirancang penyusunan penelitian ini ke dalam lima bab penelitian, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini tentang sejarah singkat perusahaan, Visi Misi, dan Struktur Organisasi Perusahaan

BAB III : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori dan penjelasan terdiri dari: Pengertian kepuasan kerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Motivasi, Pengertian Stres Kerja, Penyebab-penyebab terjadinya Stres, Pandangan Ekonomi Islam terhadap Stres, Pengertian Motivasi, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari keseluruhan pembahasan, dilanjutkan dengan saran-saran dari penulis berkaitan dengan permasalahan yang ada.