

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

(Studi Empiris pada CV. Jelang Karya Nusa)

SKRIPSI

Memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat S-1



Disusun oleh :

Satrio Nugroho
NIM 15.0101.0090

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2020**

**PENGARUH GAYA KEPRMIMPINAN, STRES KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

(Studi Empiris pada CV. Jelang Karya Nusa)

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :

Satrio Nugroho

NIM. 15.0101.0090

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2020**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada CV. Jelang Karya Nusa)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Satrio Nugroho

NPM 15.0101.0090

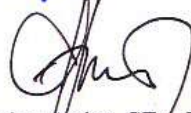
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **21 Februari 2020**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing


Luk Luk Atul Hidayati, SE.MM

Pembimbing I


Fritina Anisa, SE., MBA

Pembimbing II

Tim Penguji


Dr. Rochiyati Murniningsih, SE., MP

Ketua


Dra. Marlina Kurnia, MM

Sekretaris

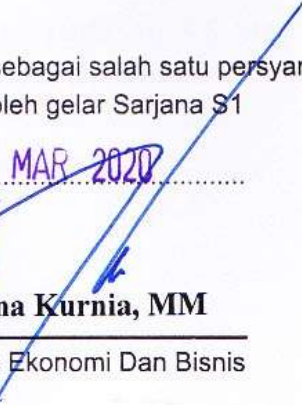

Luk Luk Atul Hidayati, SE.MM

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

1 MAR 2020


Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada CV. Jelang Karya Nusa)**

Disusun oleh :

Nama : Satrio Nugroho
NIM : 15.0101.0090
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif



Magelang, 2 Maret 2020

Dosen Pembimbing

Luk Luk Atul Hidayati, SE.MM
NIDN. 0627096501

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Satrio Nugroho

NIM : 15.0101.0090

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

(Studi Empiris pada CV. Jelang Karya Nusa)

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi skademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 5 Maret 2020

Pembuat Pernyataan,



Satrio Nugroho

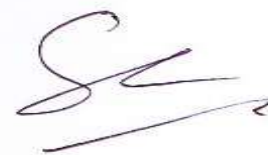
NIM. 15.0101.0090

RIWAYAT HIDUP

Nama : Satrio Nugroho
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 13 Mei 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Talun Banyudono Dukun rt, 01 rw,10
Alamat Email : nsatrio46@gmail.com
Pendidikan formal :
Sekolah Dasar (2003-2009) : SD Muhammadiyah Gunungpring
SMP (2009-2012) : SMP Negeri 1 Salaman
SMA (2012-2015) : SMA Negeri 1 Salaman
Perguruan Tinggi (2015-2020) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang
Pengalaman Organisasi :
- Anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) periode 2017-2018

Magelang, 5 Maret 2020

Peneliti



Satrio Nugroho

NIM. 15.0101.0090

MOTTO

“Orang ‘pintar’ biasanya banyak ide, bahkan mungkin terlalu banyak ide, sehingga tidak satu pun yang menjadi kenyataan. Sedangkan orang ‘bodoh’ mungkin hanya punya satu ide dan satu itu lah yang menjadi pilihan usahanya”
(Bob Sadino)

“Keberhasilan itu adalah sebuah titik kecil yang berada di puncak segunung kegagalan. Maka kalau mau sukses, carilah kegagalan sebanyak-banyaknya”
(Bob Sadino)

“Jika kamu ingin tumbuh, temukanlah kesempatan yang baik. Saat ini, jika kamu ingin menjadi perusahaan yang baik, pikirkanlah permasalahan sosial yang bisa kamu beri solusi.”
(Jack Ma)

“Jika ada sembilan kelinci di tanah, dan kamu ingin menangkap satu, fokus pada satu saja.”
(Jack Ma)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul ” **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Keputusan Kerja Karyawan (Studi Empiris pada CV. Jelang Karya Nusa)**”

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

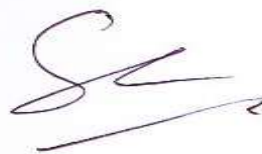
1. Dr. Suliswiyadi M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santosa, SE.M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Luk Luk Atul Hidayati, SE. MM selaku dosen pembimbing 1 (satu) yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
5. Friztina Anisa, SE., MBA selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan jasa.
7. Ibu Diah Retno Sundari dan Bapak Ngafif selaku orang tuaku yang tak pernah putus selalu mendoakanku, memberikan kasih sayang, semangat, serta untaian doa-doa sehingga saya merasa terdorong untuk meraih cita-

cita, dan juga menjadi alasan saya disetiap harinya untuk selalu berusaha membahagiakan mereka.

8. Adik saya, Satria dan Rani yang setiap harinya selalu membuat saya semangat dan keluarga besar saya yang luar biasa yang juga tidak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan studi dan meraih cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
9. Willy Prasetyo selaku sahabat saya dari SMA sampai sekarang yang selalu menghibur dan mendukung saya dalam menyelesaikan studi.
10. Sahabatku CW69, Hascaya, Diki, Aditia Eka, Aldian, Moko, Handok dan Willy yang selalu memberikan dukungan, semangat dan memberikan saya banyak pelajaran selama masa kuliah.
11. Sahabat Sembilan, Dian Mei, Rizky Prastyo, Megantara, Shela, Aul, Dhea dan Somat yang selalu memberikan motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan studi.
12. Teman-teman Kantin, Imam Muafik, Dedi, Miftah, Ndom, Army, Sadam, Whisnu, Dadang, Tekek, Kowol, Farid dan masih banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya senang bisa mengenal mereka. Mereka dapat menghibur dan memberikan semangat
13. Temen-temen Manajemen 15 B yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya bersyukur karena bisa mengenal mereka. Karena mereka selalu memberikan semangat saat dikampus.

Magelang, 5 Maret 2020

Penulis



Satrio Nugroho

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Telaah Teori	10
B. Komponen dan Karakteristik Teori Atribusi.....	11
C. Penelitian Terdahulu	27
D. Perumusan Hipotesis.....	30
E. Model Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel	33
C. Teknik Pengumpulan Data.....	34
D. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel	35
E. Alat Analisis Data	40
F. Instrumen Penelitian.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Gambaran Umum Pengambilan Sampel	48
B. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	49
C. Statistik Deskriptif Data	51
D. Uji Model Pengukuran	52
E. Analisis Regresi Linier Berganda	54
F. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Keterbatasan Penelitian.....	61
C. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Model Penelitian	32
Gambar 3.1 Kurva Normal Uji T	45

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Jumlah Keluar Masuknya Karyawan di CV. Jelang Karya Nusa	4
Tabel 3.1 Skala Likert.....	37
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	47
Tabel 4. 1 Klasifikasi Jenis kelamin Responden.....	48
Tabel 4. 2 Klasifikasi Usia Responden	49

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada CV.Jelang Karya Nusa)

Oleh:

Satrio Nugroho
15.0101.0090

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jelang Karya Nusa. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan yang merupakan pegawai CV. Jelang Karya Nusa. Sampel diambil menggunakan metode sampel jaenuh (*sampel sensus*). Sampel yang diambil sebanyak 50 karyawan sesuai kriteria. Metode yang digunakan dalam menganalisis data yaitu analisis linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan asset yang paling berharga di dalam perusahaan dan merekalah yang bersama-sama dalam satu kepemimpinan melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya manusia sangat berpengaruh besar dalam sebuah perusahaan karena tanpa ada bantuan dari sumber daya manusia yang ada serta dengan kerja mereka pada bidangnya maka tujuan perusahaan tidak mungkin bisa tercapai. Semakin berkembangnya zaman mengakibatkan adanya perubahan tersebut maka mereka akan menganggap itu sebuah tekanan.

Kepuasan kerja karyawan Masrukhin (2012) sangatlah penting pengaruhnya bagi perusahaan karena seorang manajer akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi. Para manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja. Para manajer mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya Maulabakhsh (2015).

Faktor-faktor kepuasan kerja antarlain adalah yaitu gaji, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju serta faktor individu yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat kepribadian

Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Ini merupakan variabel manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan. Menurut Griffin dan Ebert (2006), kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain agar bekerja mencapai tujuan-tujuan tertentu. Memimpin adalah salah satu aspek kunci pekerjaan manajer dan salah satu komponen penting fungsi pengarahan. Kepemimpinan dikatakan efektif apabila para bawahannya memelihara dan meningkatkan disiplin kerja guna meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik.

Stres kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan juga motivasi kerja karyawan oleh karena itu Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Menurut Luthans (2015). Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi dirinya, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang

dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya Menurut Pandji Anoraga (2011). Dalam menjalankan tugas, pimpinan perusahaan tentu saja tidak terlepas dari permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan pegawai. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat diperhatikan. Maka dari itu, dilakukan suatu kegiatan penilaian kepuasan kerja karyawan, yang diukur dari hubungan antara pimpinan dengan karyawan, pembagian tugas dan kesamaan atau kesesuaian program kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2016) stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarmizi (2017) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Malayu (2017) Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga karyawan dapat mencapai tujuannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2016) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Endo (2015) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Table 1.1
Jumlah Keluar Masuknya Karyawan di
CV. Jelang Karya Nusa

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk Perusahaan	Jumlah Karyawan Keluar dari Perusahaan	Presentase jumlah karyawan (%)
2016	43	7	16,2%
2017	45	6	13,3%
2018	47	5	10,6%
2019	55	5	9,09%

Sumber data: CV. Jelang Karya Nusa

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa CV. Jelang Karya Nusa mengalami penurunan tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan dari tahun ke tahun, perusahaan mengalami peningkatan karyawan dalam setiap tahunnya. Diduga menaikinya jumlah karyawan karena kepuasan kerja yang di latar belakanginya oleh gaya kepemimpinan yang cukup baik, pemberian motivasi yang mampu meningkatkan rasa senang dalam bekerja dan stres kerja karyawan yang dirasakan cukup berat oleh para karyawan, karena adanya lembur kerja membuat karyawan cukup banyak yang berhenti.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basit, et. al (2017), Mansoor et. al (2016), serta Lukman (2018) dengan variable gaya kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja, menyatakan bahwa variable tersebut berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dengan variable sama yang dilakukan oleh Tulung (2018), Tunjungsari (2017), serta Assagaf dan Dotulong (2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian dengan variable terkait.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas dan didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penulis mengambil judul penelitian yaitu “pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jelang Karya Nusa”.

Motivasi peneliti ingin meneliti tentang perusahaan ini adalah untuk mengetahui apakah terjadi stres kerja pada staf karyawan yang bekerja di CV. Jelang Karya Nusa karena mereka harus menghadapi banyak tekanan dan juga banyak membutuhkan tenaga yang ekstra. Serta ingin mengetahui pengaruh apa yang mungkin terjadi kepada karyawan yang bekerja di perusahaan ini, Ingin mengetahui motivasi kerja seperti apa yang karyawan miliki sehingga mampu untuk bekerja di perusahaan ini, serta bagaimanakah gaya kepemimpinan yang di berikan sehingga segala sesuatunya dapat berjalan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah ditemukan, dapat di tarik pernyataan

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Jelang Karya Nusa.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Jelang Karya Nusa
3. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Jelang Karya Nusa.

D. Manfaat Penelitian

Harapan penelitian ini dapat berguna bagi kalangan akademisi dan praktisi, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis adalah sebagai sumbangan suatu sumbangan ilmu khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia , khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan, stres kerja dan motivasi kerja guna mengidentifikasi seberapa besar pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Diharapkan memberikan ilmu dan teori-teori lebih luas mengenai manajemen dan juga pengembangan untuk sumber daya manusianya, dan juga pandangan terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan juga stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah diharapkan dapat memberikan pengalaman serta wawasan yang telah didapat melalui teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan dan penelitian ini

diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja pada perusahaan.

a. Untuk CV. Jelang Karya Nusa

Diharapkan agar mampu menjadi tolak ukur untuk semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan , dan menjadi tolak ukur untuk gaya kepemimpinan, motivasi dan stres kerja karyawan dalam memimpin dan juga bekerja agar lebih bersemangat dan juga merasa senang dalam bekerja. Dan juga sebagai evaluasi agar perusahaan lebih cekatan menentukan langkah agar tidak terkejar oleh perusahaan lain

b. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi dalam mengerjakan penelitian selanjutnya, terutama kepuasan kerja , gaya kepemimpinan, motivasi dan stres kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagian awal

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian isi

Bagian isi terdiri :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini diuraikan telaah teori tentang gaya kepemimpinan, setes kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Telaah penelitian sebelumnya yang relevan dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka. Dan rumusan hipotesis yang didasarkan dari penelitian sebelumnya dan konsep teori yang relevan.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

Bab IV : Analisis Data

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis regresi berganda sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi. Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian yang merupakan kendala yang dihadapi peneliti dalam melaksanakan penelitian, dan saran yang memberikan arahan dalam penelitian berikutnya.

3. Bagian Akhir

Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Teori

Telaah teori memberikan landasan ilmiah tentang factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

1. Teori Atribusi

Teori ini digunakan sebagai langkah untuk menganalisis penelitian kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan bagi karyawan pula. Dalam tingkat kepuasan karyawan berbeda-beda oleh karena itu perusahaan mencoba untuk memberikan kepuasan kepada karyawan agar karyawan betah dan mampu bekerja optimal. Hal tersebut sangat berkaitan dengan teori atribusi yang menjelaskan perilaku seseorang.

Menurut Fritz Heider (Luthans, 2011) sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

B. Komponen dan Karakteristik Teori Atribusi

Menurut Luthans (2011) Hubungan antara kepercayaan, pada reaksi afektif dan tingkah laku. Penyebab keberhasilan dan kegagalan menurut persepsi menyebabkan pengharapan untuk terjadinya tindakan yang akan datang dan menimbulkan emosi tertentu. Tindakan yang menyusul dipengaruhi baik oleh perasaan individu maupun hasil tindakan yang diharapkan terjadi.

Menurut teori atribusi, keberhasilan atau kegagalan seseorang dapat dianalisis dalam tiga karakteristik, yakni :

1. Penyebab keberhasilan atau kegagalan mungkin internal atau eksternal.
Artinya, kemungkinan berhasil atau gagal karena factor-faktor yang terjadi memiliki asal usul didalam diri seorang atau karena factor yang berasal dilingkungan yang ada saat ini.
2. Penyebab keberhasilan atau kegagalan seseorang dapat berupa stabil atau tidak stabil. Maksudnya, jika seseorang percaya penyebab stabil maka hasilnya mungkin akan sama jika melakukan perilaku yang sama pada kesempatan lain.
3. Penyebab keberhasilan atau kegagalan dapat berupa dikontrol atau tidak terkendali. Faktor terkendali adalah salah satu yang diyakini dapat mengubah diri seseorang itu sendiri jika seseorang ingin melakukannya. Adapun factor tak terkendali adalah salah satu yang dirasakan tidak percaya dengan mudah dapat mengubahnya.

Menurut Kelley dalam Albana (2010) ada tiga faktor yang menjadi dasar pertimbangan orang untuk menarik kesimpulan apakah suatu

perbuatan atau tindakan itu disebabkan oleh sifat dari dalam diri (*disposisi*) atautkah disebabkan oleh faktor di luar diri. Ketiga faktor dasar pertimbangan tersebut adalah:

- a. Consensus (*consensus*) merupakan derajat kesamaan reaksi orang lain terhadap stimulus atau peristiwa tertentu dengan orang yang sedang kita observasi. Makin tinggi proporsi orang yang bereaksi serupa dengannya, makin tinggi konsensusnya.
- b. Konsistensi (*consistency*) merupakan derajat kesamaan reaksi seseorang terhadap suatu stimulus atau suatu peristiwa yang sama pada waktu yang berbeda.
- c. Distingsi (*distinctiveness*) merupakan derajat perbedaan reaksi seseorang terhadap berbagai stimulus atau peristiwa yang berbedabeda.

1. Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (2016) mengartikan kepuasan kerja sebagai “*the way an employee feels about his or her job*”. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan

dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Aspek kepuasan kerja menurut (Levi,2002) lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*),Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidang nya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja (*Workers*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier.
- e. Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja :

1. Kerja yang secara mental menantang, Kebanyakan Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan

untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas, Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat

dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung, Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).
4. Rekan kerja yang mendukung, Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekadar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Factor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :

a. Faktor intrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

b. Faktor ekstrinsik

Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

1. Perilaku pemimpin.

Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan karena dengan perilaku yang baik dan dapat memberikan motivasi karyawan akan semakin semangat. Menurut Robbins dan Judge (2008), kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu visi dan tujuan. Menurut Miller et al. (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Gruenberg (2015) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan.

2. Motivasi

Menurut Radig (2014), Soegiri (2014:27-28) dalam Antoni (2016:24) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, semangat kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

3. Stres Kerja

Luthans (2015) bahwa stres memiliki dampak paling kuat pada tindakan yang agresif seperti adanya permusuhan, keluhan dari seorang karyawan serta adanya tindakan perusahaan yang dilakukan secara berencana ataupun secara sengaja. Hasil penelitian Lee (2016) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Selanjutnya penelitian Alberto (2016), mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja staf audit. Penelitian yang senada juga ditemukan oleh Praptini (2000) yang menunjukkan bahwa stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga.

Namun hasil penelitian Lut (2014) menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT SHARP Electronics Indonesia adalah stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dengan stres, seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Indikator-indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini, Menurut Hasibuan (2003) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

- a. Menyenangi pekerjaannya
- b. Mencintai pekerjaannya
- c. Disiplin kerja
- d. Prestasi kerja

2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak

akan setiap orang mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinanannya.

Sutrisno (2012) seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, seorang pemimpin juga harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat sehingga organisasi akan berjalan lebih efektif dan efisien. Selain itu seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Disamping itu pemimpin juga harus memiliki wewenang kepemimpinan yang besar dalam organisasi untuk bertindak dan mempengaruhi tingkah laku orang yang dipimpinnya.

H. Joseph Reitz dan Indah Dwi Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

Hal yang hampir serupa juga dikemukakan Luthans (2006) yang menyebutkan ada empat indikator kepemimpinan transformasional yaitu:

- a. Karisma, yaitu memberikan visi misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
- b. Inspirasi, yaitu mengkomunikasikan harapan tinggi, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana.
- c. Simulasi intelektual, yaitu menunjukkan inteligensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Memperhatikan individu, yaitu menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individu, melatih dan menasehati.

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan
- e. Kemampuan mengendalikan emosional

3. Stres Kerja

Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau bahkan juga dapat positif dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang

menguntungkan bagi perusahaan. Pada taraf stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Kreitner dan Kinicki (2013) menyebutkan bahwa stres merupakan sebuah respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu. Hal ini merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

Faktor-faktor stres kerja Menurut Robbins dan Judge (2017) menjelaskan banyak sekali faktor dalam sebuah perusahaan yang dapat mempengaruhi para karyawan dan menimbulkan stres. Tekanan yang timbul akibat menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, sehingga dikategorikan faktor-faktor ini disekitar tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan peran merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisile Lini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan berlebihan. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang karyawan dengan tugas seorang karyawan yang lain, makin potensial stres.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan karena kebijakan yang sepihak.

e. Kepemimpinan Organisasi

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan

pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

Bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi, hingga turnover.

Meskipun lebih banyak dikaitkan dengan dampak negative, stres kerja dapat berakibat positif (*eustres*). Stres pada level moderat dianggap diperlukan untuk menghasilkan motivasi dan prestasi yang tinggi, namun pada level tertentu, stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Gejala fisik yang dapat diamati dari stres adalah menyebabkan perubahan metabolisme, tekanan darah menjadi meningkat, dapat menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dari karyawan, sehingga dampak psikologis yang paling sederhana dari adanya stres karyawan adalah munculkan ketidakpuasan karyawan yang dapat berwujud pada perilaku negative di tempat kerja, meningkatnya absensi, dan berhenti dari pekerjaan.

Stres kerja adalah suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita (Mangkunegara, 2004). Menurut Rivai dan Jauvani (2011), stres sebagai suatu istilah *paying* yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan,

ketegangan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya.

Menurut Cooper (dalam Veithzal & Mulyadi, 2009) kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres yaitu kondisi Pekerjaan, meliputi beban kerja berlebihan secara kuantitatif, beban kerja berlebihan secara kualitatif dan jadwal bekerja yang begitu ketat. Stres karena peran, perkembangan karier, faktor interpersonal juga merupakan kondisi yang mudah menyebabkan stres kerja. Pengaruh stres kerja yang dialami oleh karyawan pasti kemungkinan besar akan bersifat negatif, namun kenyataannya tidak karena stres kerja bisa juga bersifat positif.

Faktor Organisasi Menurut Robbins (2006) menjelaskan banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, Berikut indikator stres kerja menurut Cooper (2010) yaitu:

- a. Ketidak jelasan peran
- b. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
- c. Tempat kerja yang tidak nyaman
- d. Ketidak terlibatan dalam membuat keputusan
- e. Hubungan dengan pimpinan

4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke

tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar,2001)

Untuk meningkatkan motivasi dapat dengan beberapa jenis yaitu dengan jenis motivasi positif (*incentive positive*) yaitu pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, atau barang. Sedangkan motivasi negatif yaitu pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik. (Hasibuan, 2008).

Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, yaitu :

- a. Kematangan Pribadi Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

- b. Tingkat Pendidikan Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.
- c. Keinginan dan Harapan Pribadi Seseorang ingin bekerja keras apabila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.
- d. Kebutuhan Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.
- e. Kelelahan dan kebosanan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi gairah dan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk sebisa mungkin melakukan kegiatan yang bertujuan untuk mengarah ke tercapainya tujuan tertentu yang biasanya mengarah kepada tujuan pribadi ataupun tujuan kelompok. Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, Menurut Hamzah B. Uno

(2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- b. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
- c. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- d. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

C. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini. Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Dewi dan Netra (2015) meneliti pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada matahari bungalow restaurant and spa legian kuta-bali. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu dengan sampel jenuh dan jumlah sampel yang digunakan sejumlah 60 responden. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa stres kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif dan motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow.
2. Hanim (2016) meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan hull construction di pt. Dok dan perkapalan Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dan jumlah sampel yang digunakan

sejumlah 100 responden. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Alamsyah (2015) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *purposive sampling* dan jumlah sampel yang digunakan sejumlah 100 responden. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Li, et al (2014) meneliti tentang pengaruh stres kerja dan motivasi karyawan lini depan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja: kajian empiris pada beberapa perusahaan jasa sub sektor industri kreatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *purposive sampling* dan jumlah sampel yang digunakan sejumlah 148 responden. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kepuasan menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan serta stres kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Pratama (2017) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten supiori. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *purposive sampling* dan jumlah sampel yang digunakan sejumlah 125

responden. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Yuswani (2016) Meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Penelitian ini menggunakan teknik penelitian *simple random sampling* dan jumlah sampel yang digunakan sejumlah 325 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan terhadap kepuasan kerja karyawan
7. Ekoputri (2018) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan metode *sampling* jenuh dan jumlah sampel yang digunakan sejumlah 50 responden. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
8. Syarifatul (2015) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat). Penelitian ini meggunakan teknik pengambilan *simpel rondom*

sampling dan jumlah sampel yang digunakan sejumlah 130 responden. Menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pada telaah teori dan telaah penelitian sebelumnya, maka dapat disusun rumusan hipotesis, sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut (Brahmasari, 2008) Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktifitas secara rutinitas sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sangat berperan dalam sistem kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan pegawai kontrak. Hasil dari beberapa penelitian juga menyatakan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai kontrak organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut, didukung dengan penelitian sebelumnya maka dapat diterangkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Kreitner dan Kinicki (2005:351) menyebutkan bahwa stres merupakan sebuah respon adaptif

dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu. Hal ini merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang yang menempatkan seseorang agar lebih bisa dalam menghadapi stres. Stres kerja karyawan dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan yang dimiliki oleh setiap individu yang bekerja di perusahaan tersebut mengakibatkan ketidak mampuan mengerjakan setiap tugas dan tanggung jawabnya dengan benar. Oleh karena itu maka kita dapat mengambil hipoteses sebagai berikut:

H₂: stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

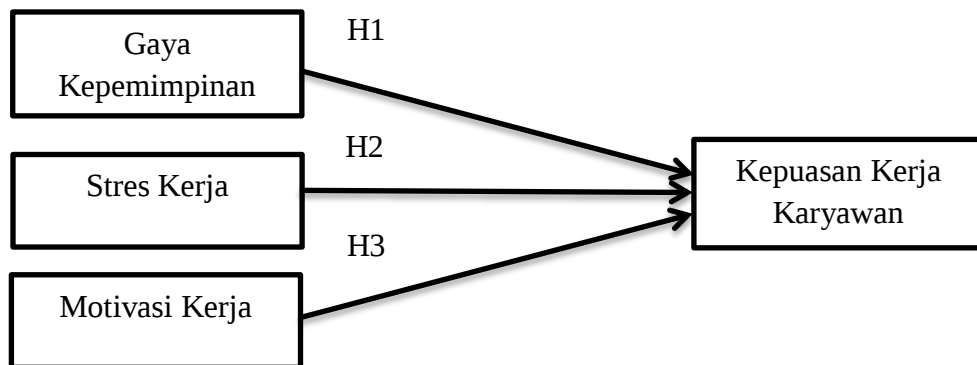
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi kerja, Motivasi menurut Chung & Megginson dalam Gomes (2003:177) dirumuskan sebagai sikap yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan performansi pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja maka semangat kerja karyawan juga akan sangat tinggi karena antara motivasi dengan kepuasan sangat erat kaitanya. Ketika motivasi yang di berikan itu bagus kepuasan kerja dari karyawan juga akan meningkat. Dari penjelasan di atas tadi dapat di rumuskan hipotesis:

H₃: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

E. Model Penelitian

Berdasarkan tinjauan landasan teori diatas, dan berdasarkan hipotesis yang telah dipaparkan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Maka dapat disusun kerangka peikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian Kuantitatif menekankan pada penilaian numerik atas fenomena yang dipelajari. Pendekatan Kualitatif menekankan pada pembangunan naratif atau deskripsi tekstual atas fenomena yang diteliti.

Disini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan memperoleh data yang berbentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran mengenai data yang diperoleh, dan hasil yang di dapat dari penelitian tersebut

B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang digunakan sebagai sumberdata yang dimiliki oleh karakteristik tertentu didalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan dari CV.Jelang Karya Nusa.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah metode Sampel Jenuh (Sampel Sensus) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Populasi yang berada di CV. Jelang Karya Nusa adalah 50 orang berarti sampel yang di ambil adalah semua yang berada didalam perusahaan tersebut.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara melakukan klasifikasi data berdasarkan jenis-jenisnya. Yaitu jenis data primer dan juga data sekunder.

a. Data Primer

Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari subjek atau objek penelitian. Data ini diperoleh dari:

1. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Masri Singarimbun, 2001). Dalam penelitian ini peneliti ingin mencari jawaban mengenai apakah suatu variable dapat mempengaruhi variabel yang lain. Dalam hal ini variabel (X) yaitu: pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan motivasi kerja (Y) adalah kepuasan kerja karyawan. Dan untuk memperoleh jawaban tersebut peneliti melakukannya dengan metode survey. Penelitian kuantitatif dengan metode survey dilakukan dengan pengumpulan data yang menggunakan kuesioner yang disebarkan pada sekelompok orang yang disebut responden. Dan kemudian respon yang diberikan memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan mengenai keseluruhan kategori orang-orang yang diwakili oleh responden. Penelitian ini bersifat asosiatif

(korelasional) yaitu model penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

D. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai/sifat dari objek, individu/kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya (Umar, 2003). Menurut (Sugiyono, 2009) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 2 yaitu :

a. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang dapat berdiri sendiri dan tidak tergantung pada variabel lainnya (Sugiyono, 2008). Sedangkan menurut (Ghozali, 2006)

variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terikat. Metode inilah yang menguji untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua set variabel. Dinamakan demikian karena variabel ini bebas dalam mempengaruhi variabel lain. Sebelum menguji hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan pengidentifikasian variabel-variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel independen adalah gaya kepemimpinan (X_1), stres kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel (Sugiyono, 2008). Variabel terikat ini adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Tujuan dari metode dependen ini adalah untuk menentukan apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara individual dan atau bersamaan (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kepuasan kerja karyawan (Y)

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran data dengan kuesioner (angket), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi (Arikunto, 2006). Metode

kuesioner merupakan metode yang dilakukan yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Kuesioner tersebut merupakan angket tertutup yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama yang terdiri atas pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh data pribadi responden dan bagian kedua yang digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang dikembangkan dalam penelitian ini. Adapun pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat ordinal dan diberi nilai atau skor, misalnya untuk kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju atau sangat setuju. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda, dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert, sebagaimana terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber : (Ghozali, 2011)

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih *substantive* dari suatu konsep agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya. Definisi operasional digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replika pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* lebih (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini variabel yang diteliti didefinisikan sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja

Persepsi responden terhadap kepuasan kerja indikator kepuasan kerja perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya dalam penelitian ini, indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1. Menyukai pekerjaannya
2. Bangga dengan pekerjaannya
3. Disiplin kerja
4. Prestasi kerja

b. Gaya Kepemimpinan

Persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan atasan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan

untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas agar dapat mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Kemampuan mengendalikan emosional

c. Stres Kerja

Persepsi responden tentang stres kerja yang dihadapi diperusahaan merupakan sebuah respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu. Hal ini merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis khusus pada seseorang. Adapun indikator yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu:

1. Ketidakjelasan peran
2. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
3. Tempat kerja yang tidak nyaman
4. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan
5. Hubungan dengan pimpinan tidak berjalan dengan baik

d. Motivasi

Persepsi responden mengenai dorongan lain yang ada diperusahaan. Menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam

melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang yang bekerja didalam perusahaan tersebut, dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

1. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
2. Bekerja untuk mengungguli orang lain.
3. Baik dalam melaksanakan pekerjaan
4. Meraih prestasi dari apa yang dikerjakannya.

E. Alat Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dimana sebelumnya diolah dengan menggunakan skala Likert dari pertanyaan yang diberikan kepada responden (Sugiyono, 2009).

Dalam penelitian ini, karena jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, maka analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengkuantifikasi data-data penelitian ke dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan skala rasio (*ratio scale*) dan skala likert. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2006) uji validitas digunakan mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau

lebih variable independen. Analisis ini digunakan meramalkan keadaan naik turunnya variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor yang digunakan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta

β_1 = koefisien regresi untuk X1 (Gaya Kepemimpinan)

β_2 = koefisien regresi untuk X2 (Stres Kerja)

β_3 = koefisien regresi untuk X3 (Motivasi Kerja)

X1 = Variabel independen Gaya Kepemimpinan

X2 = Variabel independen Stres Kerja

X3 = Variabel independen Motivasi Kerja

e = *error* (nilai residu)

Data yang diperoleh akan digunakan untuk menguji hipotesis. Metode untuk menguji hipotesis dan menganalisis data adalah dengan menggunakan *Multiple Linear Regression* (Regresi Linear Berganda) dari program SPSS Versi 26. Alasan menggunakan metode tersebut karena hasil analisis regresi linear berganda ini mampu mengidentifikasi dan menjelaskan variabel – variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen, dan mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat diantara variabel dependen,

serta mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat diantara variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen (Gujarati, 2003). Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien Regresi menunjukkan besarnya konstanta dan parameter dari setiap variabel independen dalam persamaan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tingkat ketepatan suatu garis regresi dapat diketahui melalui besar kecilnya koefisien determinasi atau koefisien R^2 (*R-Square*). Semakin besar nilai R^2 , maka semakin kuat kemampuan model regresi yang diperoleh untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) atau ($0 < R^2 < 1$) Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah Adjusted R Square (Imam Ghazali, 2006). Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

3. Uji F (Goodness Of Fit)

Hipotesis Untuk Kasus Pengujian F :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

Artinya variabel independen yaitu (X_1) , (X_2) , (X_3) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu (Y) .

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0 \text{ atau salah satu } = 0.$$

Artinya variabel independen yaitu (X_1) , (X_2) , (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu (Y)

uji keselarasan atau goodness of fit test yang berfungsi untuk membandingkan frekuensi yang diamati (f_o) dengan frekuensi yang diharapkan (f_e). Jika terdiri dari 2 variabel dikenal sebagai uji independensi yang berfungsi untuk hubungan dua variabel. Semua variabel yang akan dianalisa harus bersifat numerik kategorikal atau nominal dan dapat juga berskala ordinal. Prosedur ini didasarkan pada asumsi bahwa uji nonparametrik tidak membutuhkan asumsi bentuk distribusi yang mendasarinya. Data diasumsikan berasal dari sampel acak. Frekuensi yang diharapkan (f_e) untuk masing-masing kategori harus setidaknya : Tidak boleh lebih dari dua puluh (20%) dari kategori mempunyai frekuensi yang diharapkan kurang dari 5. Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan fit atau tidak fit (Ghozali, 2016: 97). Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian menggunakan perbandingan antara F hitung dan F tabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan kriteria:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau " H_a " diterima, artinya model yang digunakan bagus (fit).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\text{ value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima atau " H_a " ditolak, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak fit).

4. Uji t

Dalam penelitian ini Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh (X_1) , (X_2) , (X_3) secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu (Y) . Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel X secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel X secara individual berpengaruh terhadap variabel Y.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi 5% adalah jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Maka H_0 diterima yang berarti variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2014), daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kurva Normal Uji T

Uji t ini dilakukan untuk melihat seberapa berpengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independendalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan.

Jika nilainya kurang dari $\alpha = 5\%$ (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Jika $t_{hitung} < -t_{tabel} < t_{tabel}$, $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan " H_a " diterima berarti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau $p\text{ value} > \alpha = 0,05$ maka H_0 tidak ditolak dan " H_a " ditolak berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut (Sugiyono, 2008) adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian ini merupakan butir-butir pertanyaan disajikan dan disusun berdasarkan indikator-indikator yang terdapat pada variabel penelitian. Pertanyaan ini terdiri dari 18 item, yaitu 4 item tentang kepuasan kerja karyawan, 5 item tentang gaya kepemimpinan, 5 item tentang stres kerja dan 4 item tentang motivasi kerja.

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

NO	VARIABEL	INDIKATOR	NO ITEM
1.	Kepuasan Kerja Karyawan	1. Karyawan menyukai pekerjaan saat ini	1
		2. Karyawan bangga dengan pekerjaan yang ada saat ini	2
		3. Karyawan disiplin dalam mengerjakan setiap pekerjaan	3
		4. Karyawan memiliki prestasi baik dalam bekerja	4
2.	Gaya Kepemimpinan	1. Atasan selalu tegas saat mengambil keputusan	5
		2. Atasan selalu memotivasi karyawan	6
		3. Atasan selalu melakukan komunikasi dengan karyawan	7
		4. Atasan selalu mengendalikan bawahan dengan baik	8
		5. Atasan mampu mengendalikan emosionalnya dengan baik	9
3.	Stres Kerja	1. Pekerjaan yang diterima pada perusahaan sering bertentangan	10
		2. Struktur organisasi kaku dan tidak bersahabat menjadi ketidaknyamanan kerja.	11
		3. Tempat kerja yang ada diperusahaan tidak nyaman	12
		4. Karyawan tidak pernah dilibatkan dalam membuat keputusan dalam perusahaan	13
		5. Tidak ada hubungan baik antara karyawan dan atasan	14
4	Motivasi Kerja	1. Karyawan memiliki rasa senang bekerja diperusahaan ini	15
		2. Karyawan selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	16
		3. Karyawan selalu baik dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan	17
		4. Karyawan mampu meraih prestasi dari apa yang dikerjakan dalam perusahaan	18

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,447 dengan nilai signifikan sebesar 0,018. Kemudian variabel motivasi kerja memperoleh t hitung sebesar 3,118 dengan nilai signifikan 0,003. Dari ketiga variabel tersebut menghasilkan t tabel sebesar 1,676.
2. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis variabel stres kerja menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung sebesar -4,677 dengan nilai signifikan 0,000. Dari variabel disiplin kerja menghasilkan t tabel sebesar 1,676.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini keterbatasan penulis adalah hanya meneliti karyawan di CV. Jelang Karya Nusa, sehingga belum dapat mengembangkan sebagai hasil penelitian kepuasan kerja karyawan pada umumnya. Dan penelitian ini hanya mengambil tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dan dari keterbatasan penelitian, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat. Factor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja dan motivasi kerja karyawan. Adapun saran yang diusulkan untuk kepuasan kerja karyawan dan untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Bagi Perusahaan

Semakin banyak dan ketat persaingan perusahaan diharapkan perusahaan CV. Jelang Karya Nusa mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus memiliki atasan atau pimpinan yang mampu untuk melakukan tugasnya dan memiliki sikap yang baik dan juga mampu menanggapi setiap saran, masukan dan bersikap adil kepada setiap karyawan yang ada sehingga mereka akan merasakan nyaman serta mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Perlunya menekan stres kerja pada karyawan dengan jangan terlalu banyak membebani karyawan dengan lebih dari satu pekerjaan yang akan membuat pekerjaan lainnya tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Diharapkan perusahaan selalu memberikan motivasi kepada karyawan sebelum bekerja agar karyawan semangat dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang di jalani oleh mereka.

Gaya kepemimpinan yang baik, stres kerja yang mampu ditekan dan dikurangi serta motivasi kepada setiap karyawan akan membuat kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
- b. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya melakukan ditempat yang lebih berbeda supaya didapat data dan juga hasil yang mampu dijadikan perbandingan dengan penelitian sebelumnya.
- c. Hasil yang didapat dalam penelitian ini dapat digunakan untuk bahan masukan dan juga referensi dalam penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Muhidin, Somantri. 2017. *Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Afrizal, Poundra Rizky, dkk. 2016. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang*
- Algifari. 2016. *Analisis Statistik Untuk Bisnis; Dengan Regresi, Korelasi dan Nonparametrik*. Yogyakarta: BPFE.
- Essiam,(2017).*Commerce And Management.Influence Of Job Stress On JobSatisfaction Among University Staff: Analytical Evidence From A PublicUniversity In Ghana*.International Journal Of Economics,4(2); 1-15
- Ghazali, Imam, 2016, “*Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*”, Cetakan kedelapan, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hanim,(2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Jurnal Ilmu Manajemen, 4(2):110-115
- Hasan, M. Iqbal. 2014. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agun
- Hasibuan, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hiariey dan Karuwal. 2018. Bagaimana Memanfaatkan Excel Untuk Menghitung Regresi dan Korelasi Linier. Jurnal Ilmiah Agribisnis dan Perikanan. Vol. 2(2): 30 – 33.
- Ivancevich, J.M., R. Konopaske, dan M.T. Matteson. 2017. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. Edisi Ketujuh. Jilid Kedua. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Kahar, Irawaty. 2018. Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. Pustaka: Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi. Vol. 4, halaman 21-27.

- Kakkoks, N., Trivellas, P., & Fillipou, K. 2016. Exploring the Link Between Job Motivation, Work Stres and Job Satisfaction. Evidence From the Banking Industry. *Journal of Business and Management*.
- Li, H. H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H., & Sun, T. 2016. *Work stres, work motivation and their effects on job*
- Manulang, M. 2006. *Manajemen Personalia*. Aksara Baru. Jakarta
- Mason, R.D & Douglas A. Lind. 2018. *Teknik Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi, Jilid II*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mulyani, S. 2018. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Afektivitas Negatif, Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Disertasi; Malang. Universitas Brawijaya.
- Prabu, Anwar. 2018. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN MUARA ENIN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 3
- Priyatno, Duwi, 2017, "*Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*", Yogyakarta: Media Kom.
- Priyatno, Duwi, 2018, "*SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*", Edisi 1, Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Santoso, Singgih, 2013, "*Menguasai SPSS 21 di Era Informasi*". PT.ELEK Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*. Vol. 1 No. 1, Maret 2011.
- Yasin Azis, 2015. Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi, *Jurnal Lintasan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*. Volume 18 Nomor 1, Malang.
- Zendy Pranata. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan LPD Desa Adat Kuta*. Penelitian Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.