

**PENGARUH STRESS KERJA, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN**

(Studi Pada CV Yamaha Sumber Baru Motor di Wilayah Magelang)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
MIMMA AMALIA SAPUTRI
NPM. 17.0101.0220

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan membutuhkan peran optimal dari sumber daya manusianya agar dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas perusahaan sehingga perusahaan memiliki daya saing yang tinggi serta mampu berkompetisi. Landasan keberhasilan keunggulan kompetitif perusahaan terletak pada cara perusahaan mengelola orang-orangnya. Organisasi harus memandang karyawan sebagai individu yang membutuhkan pengakuan dan penghargaan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan kepada perusahaan, tetapi juga mempertimbangkan apakah kebutuhan mereka terpenuhi untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan bisa menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi para karyawannya. Tujuan perusahaan dalam mencapai target yang sudah disepakati oleh karyawan memperoleh kepuasan yang sudah diharapkan. Tuntutan target pada perusahaan salah satunya timbul rasa stress pada karyawan, individu karyawan yang tidak dapat menyesuaikan dengan target akan mempersepsikan bahwa seiring berjalannya waktu dapat menimbulkan stress kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atas pencapaian yang dikerjakan oleh seorang karyawan dari hasil pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2015) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dalam bekerja. Penilaian ini menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaan tersebut untuk memenuhi kebutuhannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga dapat menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang.

Stress kerja merupakan kondisi setiap individu yang mempengaruhi proses berfikir, kondisi seseorang, dan emosi. Setiap individu mempunyai stress kerja yang berbeda-beda. Faktor yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan yaitu menghindari kesalahan, dan menyelesaikan tugas dengan waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seseorang yang mengalami stress kerja akan berdampak pada penurunan kerja untuk itu beban kerja yang diterimanya sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stress kerja pada karyawan yang akan mengakibatkan pada kinerja yang dihasilkan. Puspita (2018), jika semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan maka akan menaikkan kepuasan kerja, dan sebaliknya semakin tinggi tingkat stres yang dialami dan dirasakan oleh karyawan maka akan menurunkan kepuasan kerja. Untuk itu perlu adanya semangat kerja bagi para karyawan untuk mendapatkan kompensasi agar karyawan puas dengan gaji yang diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Made (2014). Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan Penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Karena seseorang yang termotivasi maka ia dapat mengerjakan suatu pekerjaannya dengan penuh semangat dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Menurut menurut Robbin dan Judge (2015), teori motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Riana (2015) Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan Penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Seorang pemimpin transformasional adalah orang yang merangsang dan memberikan inspirasi (mengubah) kepada pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa. Menurut Tjiptono (2015) kepemimpinan adalah pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya atau pola tingkah laku (kata-kata dan

tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dari pekerjaan anggota kelompok.

Kompensasi bertujuan untuk kepentingan perusahaan, pegawai, masyarakat, dan bahkan pemerintah. Program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan, dan wajar berdasarkan undang-undang yang berlaku serta memperhatikan konsistensi internal maupun eksternal. Namun manusia sepertinya tidak pernah puas dengan apa yang didapat, seperti gaji yang tinggi karena salah satu tugas manajer adalah harus dapat menyesuaikan antara keinginan para karyawan dengan tujuan perusahaan. Menurut Karomah (2019) bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai dalam bentuk balas jasa yang berupa uang atau barang yang diberikan langsung maupun tidak langsung. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Semakin besar kompensasi yang diterima maka produktivitas, dan kepuasan kerja akan semakin baik. Penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. stress kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Yamaha sebagai perusahaan otomotif yang sedang berkembang, senantiasa memberikan keyakinan dan harapan kepada para pengguna atau pelanggannya untuk terus memberikan kepuasan kepada mereka. Di

Magelang sendiri banyak terdapat distributor produk Yamaha, salah satunya yaitu CV Yamaha Sumber Baru Motor Cabang Magelang. Dealer Yamaha Sumber Baru Motor tersebut menjual berbagai macam item sepeda motor merk yamaha. Visi yamaha yaitu menjadi perusahaan penyalur sepeda motor terbaik di indonesia. Misi yamaha yaitu untuk mengembangkan bisnis melalui produk-produk yamaha yang berkualitas. Yamaha sumber baru motor dalam melaksanakan tugas pokoknya selalu berupaya meningkatkan dan memberi pelayanan terbaik kepada para konsumennya. Pelayanan terbaik terhadap konsumen sangat berhubungan erat dengan para karyawan, sehingga kinerja karyawan harus dijaga dengan baik. Berikut ini Grafik pencapaian target di CV Yama Sumber baru Motor pada Tahun 2021.



Sumber : Yamaha Sumber Baru Motor

- Percentage Last Month : Presentase bulan lalu
- Percentage Last Year : Presentase Tahun Lalu
- Average Sell : Rata-Rata Menjual
- Last Year : Tahun Lalu
- STU : Bulan Lalu
- Faktur : Bukti di Terima Oleh Pembeli

Berdasarkan observasi awal dan grafik diatas, kinerja karyawan perusahaan Yamaha sumber baru motor dalam tahun 2021 memiliki kinerja yang di bawah standar ketetapan perusahaan. Perusahaan menentukan standar kinerja setiap bulannya. Standar kinerja untuk Departemen Penjualan ditargetkan untuk menjual 10 unit kendaraan setiap bulannya, akan tetapi sebagian besar karyawan di departemen ini hanya mampu menjual kendaraan 1 sampai 3 unit kendaraan saja perbulannya. Pada departemen Service standar kinerja perbulannya adalah menservice 65 kendaraan perbulan, akan tetapi sebagian besar karyawan pada departemen ini hanya mampu menservice 30 sampai 45 kendaraan saja perbulannya. Sementara itu untuk karyawan Departemen Adminstrasi dan Keungan tidak mampu untuk membuat laporan dengan kriteria dan jumlah standar yang ditetapkan oleh perusahaan dalam periode caturwulan kedua tahun 2022. Ketidak sesuaian kinerja karyawan dengan standar perusahaan tersebut diduga karena rendahnya kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada Yamaha sumber baru motor.

Adanya permasalahan tersebut penulis menemukan fenomena dalam masalah yaitu beban kerja yang harus ditanggung karyawan, dengan adanya beban kerja yang berat karyawan di tuntut untuk meningkatkan kinerja yang mengakibatkan stress yang dihadapi oleh para karyawan, dan juga karyawan resign karena ketidakpuasan karyawan dalam mencapai kompensasi yang diinginkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan adalah sistem target terhadap karyawannya selain itu kurangnya perhatian pemimpin terhadap karyawannya. Hal tersebut dapat

menumbuhkan rasa kesadaran dan anggapan bahwa dirinya benar-benar tidak dapat dipisahkan dari perusahaan dan timbulnya rasa memiliki. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan jam kerja dan beban kerja yang harus dilaksanakan oleh karyawan agar para karyawan tidak mengalami stres kerja yang berkepanjangan yang akan merugikan perusahaan sendiri.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dan diperkuat dengan adanya research gap, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan. Studi Pada CV Yamaha Sumber Baru Motor di Wilayah Magelang .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan guna mendapatkan bukti sekaligus gambaran merujuk latar belakang beserta perumusan masalahnya oleh karenanya memunculkan berbagai tujuan penelitian, yakni :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a) Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai pengaruh stres kerja, motivasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja.
 - b) Bagi pembaca khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen kejuruan Sumber Daya Manusia, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada masalah atau topik yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi perusahaan atau organisasi, diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan kepada manajer dalam memperhatikan Sumber Daya Manusia melalui pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja.

- b) Serta penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan dalam hal mengambil sebuah keputusan sehingga dapat diharapkan bisa meminimalisir kejadian atau situasi yang tidak diharapkan oleh perusahaan. Dalam hal untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja terhadap perusahaan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

1. Telaah Teori

a. Two Factor Theory

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg pada prinsipnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang continue (As'ad, 2015). Berdasarkan hasil penelitian Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu ;

1. Kepuasan intrinsik meliputi faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*) dan pengembangan potensi individu.
2. Kepuasan ekstrinsik meliputi faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), *supervision tehcnical*, upah (*salary*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*), kondisi kerja (*working condition*) *jobsecurity* dan status.

b. Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan sebagaimana para karyawan memandang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan tentu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam pekerjaannya, meskipun ada di tingkat dan tipe pekerjaan yang sama karena hal ini tergantung dari tingkat kebutuhan para karyawan. Melihat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia tentu perusahaan akan memikirkan bagaimana cara yang tepat agar sumber daya manusianya mampu memiliki kepuasan akan pekerjaan, seperti pemberian kompensasi kepada karyawannya karena kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja karyawan dan sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan dan sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan menghambat serta menurunkan kinerja karyawan, tentu itu akan sangat berpengaruh pada kualitas dari perusahaan tersebut.

Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan maka karyawan akan bekerja sejauh kemampuannya agar memperoleh apa yang diharapkan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2015) kepuasan

kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pegawai/karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi, tentu mereka membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Dengan demikian kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

2) Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Robins (2015), kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai; merupakan

sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) antara lain:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas –tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain

4. Kreatifitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Tingkat gaji

Jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas

7. Kepuasan tidak langsung

Pemberian balas jasa yang memadai, layak, dan sesuai kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

c. Stress Kerja

1) Pengertian Stress Kerja

Stres merupakan perasaan ketidaksesuaian antara situasi yang diinginkan dimana terdapat kesenjangan antara tuntutan lingkungan dan kemampuan individu untuk memenuhinya yang dinilai melebihi kemampuan. Stres kerja adalah perasaan yang

menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Anwar Prabu, 2015). Timbulnya stres kerja pada karyawan bisa disebabkan oleh tekanan yang diberikan atasan mereka maupun tuntutan tugas yang harus di kerjakan. Bagi sebagian karyawan, keadaan tersebut juga bisa menjadi tantangan tersendiri bagi dirinya karena hal itu sudah menjadi konsekuensi dalam pekerjaan yang ia pilih.

Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan yang dikejar (deadline). Semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan maka semakin rendahnya komitmen organisasi, dan semakin rendah tingkat stres yang dialami karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi. Apabila stres dibiarkan tanpa adanya penanganan yang serius dari perusahaan, ini dapat berdampak buruk bagi karyawan, karena dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan tertekan dalam bekerja, serta karyawan akan mengalami sakit karena tidak mampu menangani stres kerja sehingga dapat mengakibatkan karyawan melakukan pengunduran diri dari tempat kerja. Maka dari itu perusahaan harus mempertimbangkan dan menentukan keputusan untuk mengurangi atau menekan stres kerja, salah satunya dengan memberikan perhatian terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan mereka.

2) Jenis Stress Kerja

Quick dan Quick (Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2015) mengategorikan jenis stres menjadi dua yaitu:

1. Eustres, adalah hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (membangun). Hal ini tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
2. Distres, adalah hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

3) Faktor Stress Kerja

Handoko (2015) kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah stresors. Kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut stressors. Ada dua kategori penyebab stres yaitu on the job dan off the job. Setiap pekerjaan dapat menyebabkan stres bagi karyawan tergantung pada reaksi karyawan tersebut. Adapun faktor-faktor stres on the job antara lain :

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Tekanan atau desakan waktu
- c) Kualitas supervise yang jelek

- d) Iklim politis yang tidak aman
- e) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g) Kemenduaan peranan (role ambiguity)
- h) Frustasi
- i) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j) Perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k) Berbagai bentuk perubahan

d. Kepemimpinan transformasional

Menurut Munawaroh (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Mahdi (2015) Pada dasarnya, konsep kepemimpinan transformasional terfokus pada adanya pemberian motivasi secara inspiratif, pemberian pengaruh seorang pemimpin pada karyawannya, pemberian stimulus intelektual, serta dilakukannya pertimbangan secara individual. Menurut Munir (2015) Kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen yaitu :

1. Kharismatik

pemimpin akan berperan sebagai model yang dikagumi, dihormati dan dipercaya oleh bawahan sehingga bawahan tersebut akan berada dipihak pimpinan bahkan ingin menjadi seperti pimpinannya.

2. *Inspirational motivational*

Pemimpin mampu memberikan ide atau inspirasi yang sanggup memotivasi bawahannya. Pemimpin transformasional akan membangkitkan semangat, rasa antusias dan optimisme karyawannya.

3. Stimulasi Intelektual

Pemimpin transformasional menggunakan pendekatan terhadap bawahannya agar dapat berupaya kreatif dan inovatif untuk memecahkan permasalahan yang ada. Bawahan juga diberi kesempatan untuk melakukan pendekatan dengan cara yang baru terhadap permasalahan.

4. Pertimbangan terhadap individu

Memberikan perhatian individu, memperlakukan setiap bawahan sebagai pribadi yang utuh, melatih dan menasihati bawahan untuk mencapai prestasi pada tingkat potensial yang lebih tinggi. Menurut (Sugiyono, 2011:38) indikator yang digunakan untuk mengukur Kepemimpinan Transformasional yaitu:

- a) Toleransi.
- b) Adil.
- c) Pemberdayaan.
- d) Demokratif.
- e) Partisipatif.

5. Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya. Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya. Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

2) Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan

harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2015).

3) Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2015), yaitu:

- a) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

6. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Panggabean (2015) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan

sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menurut Sihotang (2016) adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa yang diterima oleh setiap orang karyawan. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

2) Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2015) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

a) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi

langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- Kompensasi Finansial Langsung, meliputi Gaji, Upah, Bonus, Insentif.
- Kompensasi Finansial Tidak Langsung/Tunjangan, yang terdiri atas asuransi, Program Pensiun, Bayaran saat tidak masuk kerja.

b) Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial berdasarkan karir meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

c) Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2015) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi organisasi dalam menentukan kebijakan kompensasi Karyawan.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat

dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh organisasi dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di dalam organisasi.

3) Standard Biaya Hidup Karyawan

Kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa Terpenuhi kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya suatu organisasi, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan

perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran organisasi.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan organisasi dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan organisasi.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian yang terkait dengan Pengaruh Stress Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan telah dilakukan peneliti sebelumnya antara lain sebagai berikut :

Made Surya Putra dan I Komang Prawina Wijaya (2014) melakukan penelitian pengaruh stress kerja, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja.

Puspita (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi stress kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Yusepa (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Aoliso dan Lao (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh karena angka konstantanya meningkat. Sedangkan kepuasan kerja (Y) menurun. Artinya bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Farizi (2020). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Firdaus (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan

Kompensasi yang tinggi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

C. Perumusan Hipotesis

a. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Teori Dua Faktor Herzberg merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

Menurut Handoko (2015) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stress kerja merupakan kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai tuntutan yang dapat menimbulkan stress kerja. Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dampak yang diberikan oleh stress kerja pada kepuasan karyawan adalah adanya ketegangan terhadap pekerjaan dan cenderung mengurangi kepuasan kerja dan berpengaruh secara langsung bahwa stress kerja itu tidak menyenangkan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Farisi (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian mengatakan semakin tinggi tingkat stres kerja berimplikasi rendahnya kepuasan kerja. Menurut Puspita (2018), jika semakin rendah stres kerja yang dirasakan

karyawan maka akan menaikkan kepuasan kerja, dan sebaliknya semakin tinggi tingkat stres yang dialami dan dirasakan oleh karyawan maka akan menurunkan kepuasan kerja. Mengacu pada konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut.

H1 :Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Teori Dua Faktor Herzberg merupakan teori atribusi yang menjelaskan tentang pemahaman reaksi seseorang untuk menjadi lebih baik dengan mengetahui alasan - alasan seseorang atas kejadian yang dialami. Maka dari itu salah satu menjadikan seseorang lebih baik dalam kinerjanya yaitu dengan adanya motivasi, karena motivasi merupakan hal yang dapat menghasilkan kepuasan pada kinerjanya.

Menurut Kadarisman (2012) menyatakan motivasi merupakan penggerak atau pendorong, dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian atau tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat dan bertindak, dan tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Firdaus & Sjahrudin

(2019) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mengacu pada konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut.

H2 :Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

- c. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan

Teori Dua Faktor Herzberg merupakan teori tertentu yang memberikan kepuasan, jika menimbulkan ketidakpuasan maka dapat dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya kearah yang lebih baik dalam meningkatkan produktifitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Robbins, 2011:263). Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Menurut Made Surya Putra dan I Komang Prawina Wijaya (2014) menyatakan kepemimpinan sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian atau tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat dan bertindak, dan tujuan yang diinginkan. Mengacu pada konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut.

H3 :Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

d. Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Teori Dua Faktor Herzberg, kompensasi yang dibayarkan untuk karyawan dari perusahaan wajib tepat waktu. Gaji harus sesuai dan kompetitif dengan organisasi yang lain pada industri yang sama. Jika pemberian kompensasi sesuai maka karyawan akan merasa puas sehingga tidak ada keluhan-keluhan. Kompensasi merupakan faktor hygiene dimana ketidakhadiran faktor ini menyebabkan karyawan bekerja kurang maksimal sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja.

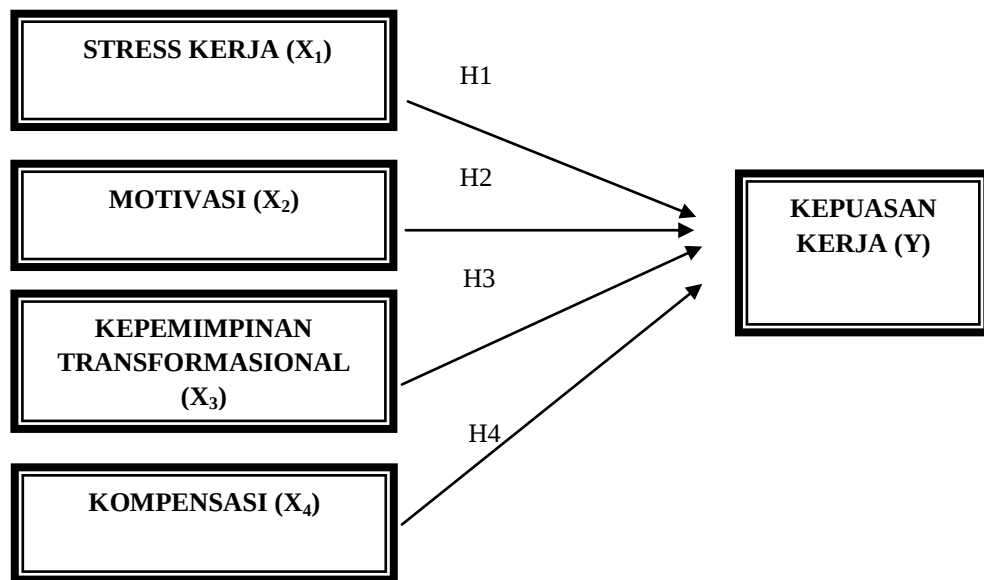
Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompetensi, kompensasi yang tepat, kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasakan puas akan hasil yang didapatkan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (2015), dalam penelitian Akmal dan Tamini (2015) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam penelitian Puspita (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh

secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dipenelitiannya juga menegaskan bahwa kompensasi dapat menaikkan kepuasan kerja, dan dapat menurunkan kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan, jika pemberian kompensasi dikelola dengan baik maka akan menaikkan kepuasan kerja dan sebaliknya jika kompensasi tidak dikelola dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja. Mengacu pada konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut.

H4 :Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

D. Model Penelitian

Dalam organisasi Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, maka dituntut untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan organisasinya. Stress kerja merupakan kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai tuntutan yang dapat menimbulkan stress kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kepemimpinan sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian atau tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat dan bertindak, dan tujuan yang diinginkan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemikiran tersebut digambarkan dalam kerangka pikir teori penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian

Sumber: model penelitian, 2022

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan sampel

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012). Menurut Suharsimi (2010) yang dimaksud populasi yaitu keseluruhan dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV Yamaha Sumber Baru Motor di Wilayah Magelang yang berjumlah 120 orang yang terdiri dari 30 Marketing, 20 pegawai bagian administrasi, 45 Teknisi, Pegawai bagian kasir 10 pegawai, 7 pegawai bagian keuangan dan 8 pegawai bagian Driver.

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Sebuah sampel merupakan bagian dari suatu populasi keseluruhan dipilih secara cermat agar mewakili populasi itu. Teknik pengambil sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sampling Jenuh. Metode ini dipakai karena populasi yang digunakan relatif kecil. Metode Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan tetap dari Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang yaitu 120 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis Penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2011). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang stress kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Dan data sekunder yang kita peroleh dari Perusahaan serta dari penelitian Sebelumnya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei atau bisa dikatakan dengan penelitian yang menyebarkan kuesioner kepada para responden. Jenis data penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Kuesioner bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan dipakai untuk

menghasilkan informasi tertentu, dilakukan dengan pemberian suatu daftar pertanyaan dengan indikator masing-masing variabel.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Untuk Mengukur Variabel data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan yang dilakukan dengan memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dimana skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan skor skala Likert sebagai berikut:

Sangat setuju (SS)	: skor 5
Setuju (S)	: skor 4
Kurang setuju (KS)	: skor 3
Tidak setuju (TS)	: skor 2
Sangat tidak setuju (STS)	: skor 1

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel ini yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Stress Kerja

Kondisi-kondisi yang menyebabkan stres. Setiap pekerjaan dapat menyebabkan stres bagi karyawan tergantung pada reaksi karyawan tersebut. Adapun indikator stress kerja menurut Handoko (2012) antara lain:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b) Tekanan atau desakan waktu
- c) Iklim politis yang tidak aman
- d) Umpan balik pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- e) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung

jawab

2. Motivasi Kerja

Motivasi atau dorongan dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang ingin diraih, yang nantinya dapat membangkitkan, serta mendorong karyawan dalam bekerja. Adapun indikator motivasi menurut Maslow dalam Prabu (2001) meliputi :

- a) Kebutuhan fisik dan biologis
- b) Kebutuhan keselamatan
- c) Keamanan
- d) Kebutuhan sosial
- e) Kebutuhan akan penghargaan
- f) Aktualisasi diri

3. Kepemimpinan Transformasional

Variable ini akan diukur menggunakan 5 (lima) indikator, adapun indikator Kepemimpinan menurut Durbin (2005) meliputi :

- a) toleransi
- b) adil
- c) pemberdayaan

d) demokratis

e) partisipatif.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan persepsi individu terhadap setiap bentuk penghargaan yang diterima sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka dapat dari organisasi. Adapun indikator kompensasi menurut Noe (2010) meliputi:

a) Gaji

b) Insentif

c) Bonus

d) Asuransi

e) Tunjangan

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan tersebut. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2001), antara lain

a) Pekerjaan sesuai keahlian

b) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

c) Kepuasan dengan fasilitas kerja

d) Kepuasan dengan promosi

e) Kebijakan perusahaan

f) Sistem penggaji yang diharapkan

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji validitas digunakan mengukur 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:

- a. 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).
- b. 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).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas merupakan alat pengukur yang menghasilkan pengukuran yang konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Ghozali (2016) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

E. Analisis Data

Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) analisis regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji regresi linier sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Menurut Ghozali (2011) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + b_4 \cdot X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = konstanta

X1 = Stress Kerja

X2 = Motivasi

X3 = Kepemimpinan Transformatif

X4 = Kompensasi

b1, b2, b3, b4 = koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas

e = tingkat kesalahan (error)

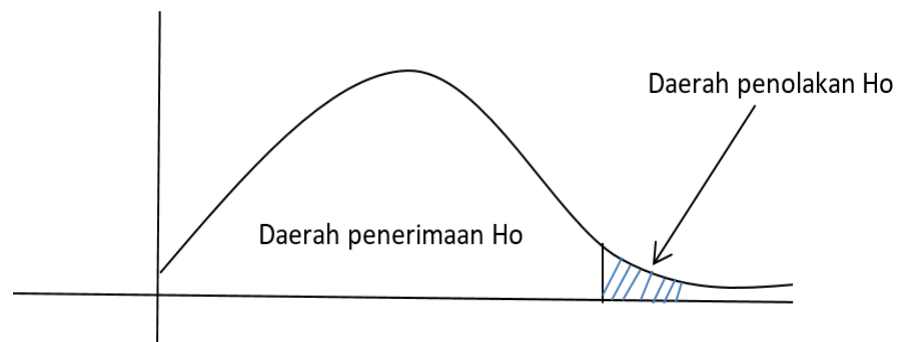
1. Uji Model

a. Uji F (untuk uji model)

Menurut Ghozali (2013:97) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*).

Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F hitung dan F tabel. Ketentuan dalam uji ini dengan menggunakan koefisien sebesar 5%.

Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = $n-k-1$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model penelitian dapat dikatakan cocok. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model penelitian dapat dikatakan tidak cocok.



Gambar 3 1 Uji F

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti jika $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, jika R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen, dan jika R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat disimpulkan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh secara parsial variable independent terhadap variable dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficients*.

Berikut ini adalah langkah-langkah untuk menguji hipotesis dengan menggunakan statistic uji t :

a) Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis *alternative* (H_a):

- 1) $H_0 : b = 0$, tidak terdapat pengaruh antara variabel X (Stress Kerja , Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja).
- 2) $H_1 : b \neq 0$, terdapat pengaruh antara variabel X (Stress Kerja , Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja).

Tingkat signifikan yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ (5%) dengan tingkat kepercayaan 0,95% (95%). Dikatakan signifikan apabila

$\alpha \leq 0,05$ (Ghozali, 2016). Daerah kritis ditentukan oleh nilai t-tabel dengan derajat bebas n-k, dan taraf nyata. Menurut Syharyadi dan Purwanto (2011) untuk menentukan nilai t-hitung dapat dilakukan dengan cara :

$$t\text{-hitung} = \frac{b - B}{Sb}$$

Keterangan :

t- hitung : besarnya t-hitung
 b : koefisien regresi
 Sb : sttandard error

Daerah keputusan untuk menerima H_0 atau menerima H_a .

- 1) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan signifikan $< 0,05$, artinya terdapat pengaruh antara variabel X (Stress Kerja , Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja).
- 2) H_0 tidak ditolak apabila $-t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan signifikan $> 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X (Stress Kerja , Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja).



Gambar 3 2 Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Stress Kerja (X1), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X3), Kompensasi (X4) terhadap Kepuasan (Y) karyawan. Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis dengan bantuan SPSS 23. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada 4 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan karyawan.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada variabel Stress Kerja (X1), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X3), Kompensasi (X4) terhadap Kepuasan (Y) karyawan. Masih banyak variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi Kepuasan (Y) Karyawan.

2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang Stress Kerja (X1), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X3), Kompensasi (X4) berpengaruh terhadap Kepuasan (Y) Karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, dengan melakukan penelitian di perusahaan industri yang ada di Kabupaten Magelang sehingga dapat dijadikan generalisasi secara keseluruhan.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan atau dapat menambahkan variable contoh kinerja karyawan sebagai variable moderasi ataupun mediasi.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Aldiansyah, A. & Karomah, N. G. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja*.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen, m(1)*
- As'ad, Moh, 2015. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson, 2015. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill.
- Firdaus, A. (2019). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). EKONOMIS : Journal of Economics and Business, 1(1), 1.*
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2012, *Manajemen Personalial*, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Husein Umar. 2015, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kuncoro, Mudrajad. (2015). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis dan Jackson, 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*, Salemba. Empat, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Puspita (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2015, *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2016. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Samani, Muchlas, Hariyanto. 2016. *Pendidikan karakter*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Delapan Belas*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudana, I., & Supartha, Astuti. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7), 242491.
- Sugiono, 2015. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2015. *Prilaku Dalam Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijaya, I Komang, & Made Surya Putra. " *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Dewata Denpasar, Bali..*" *E-Jurnal Manajemen* [Online], 3.10 (2014): n. pag. Web. 18 May. 2022
- Winardi. 2015. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Yusepa, Z., Mukzam, M., & Ruhana, I. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani)*.