

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan industri yang semakin kompetitif membawa pengaruh pada dunia industri baik sektor manufaktur maupun jasa, dimana perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktifitas dan menghasilkan produk yang berkualitas yang tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang digunakan (Lazuardi, dkk., 2018).

Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang ada pada diri individu (karyawan) dan dikembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan dalam kinerja karyawan (Handayani dan Winarningsih, 2019). Menurut Nawawi dalam Dunan, dkk (2020) sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya serta merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan hal ini, menurut Hartanto, dkk. (2018) sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset atau aktiva penting karena mampu atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada kinerja karyawannya.

Berdasarkan pengertian sumber daya manusia (SDM) tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap

pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016). Selanjutnya menurut Dessler (2016) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan. Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dengan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya pada individu (karyawan).

Menurut Siagian (2016) kepuasan kerja yaitu cara pandang seorang baik yang positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan karyawan mencintai pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan penjelasan kepuasan kerja karyawan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional

yang menyenangkan maupun tidak terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang akan pekerjaannya.

PT. Swita Adi Bali merupakan agen elpiji Pertamina di Bali berdiri pada tahun 1989 yang melayani penjualan LPG 3 kg produksi PT. Pertamina. Saat ini PT. Swita Adi Bali memiliki 40 Orang karyawan diantaranya 17 orang perempuan dan 23 orang laki-laki.

Fenomena yang terjadi di PT. Swita Adi Bali pada hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Manager PT. Swita Adi Bali diperoleh informasi bahwa kepuasan kerja karyawan dirasa masih kurang optimal.

Table 1.1
Gaji Karyawan PT. Swita Adi Bali
Tahun 2022

Gaji	Jumlah	Presentase
Rp 1.000.000 – Rp 1.500.000	6	15,0%
Rp 1.500.000- Rp 2.000.000	11	27.05%
Rp 2.000.000- Rp 2.500.000	13	32.05%
Rp 2.500.000- Rp 3.000.000	7	17.05%
> Rp 3.000.000	3	7.05%
Total	40	100%

Sumber: PT. Swita Adi Bali 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dijelaskan bahwa UMK Denpasar diatur dalam Keputusan Gubernur Bali Nomor 790/03-M/HK/2021 tanggal 30 Nopember 2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022. UMK Denpasar 2022 sebesar Rp 2.802.926. Sedangkan gaji yang diterima karyawan PT. Swita Adi Bali dengan besaran dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota sebesar 75.0% atau sebanyak 30 karyawan dimana setelah

dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Swita Adi Bali menunjukkan ketidakpuasan kerja dari karyawan disebabkan oleh upah atau gaji yang diterima belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Selain itu, pihak Manager tidak pernah memberikan promosi jabatan kepada para karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasional (Djuraidi dan Laily, 2020). Kepemimpinan dalam KBBI diartikan sebagai cara memimpin, sedangkan orang yang melakukan kepemimpinan disebut sebagai pemimpin. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan (Robbins dan Judge, 2016). Menurut Purnamasari dan Sriathi (2019) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi orang lain agar dapat bekerja guna mencapai tujuan dan sasaran. Pemimpin masa depan adalah individu yang kedepannya harus mampu menciptakan suatu inovasi dengan memperdalam kesadaran diri tentang hubungan yang terjalin antara dirinya dengan lingkungan sekitarnya. Artinya bahwa individu tersebut harus mampu memandang permasalahan dari sudut pandang yang berbeda, selanjutnya menganalisis dan berinteraksi guna menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan berkelanjutan.

Setiap orang dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki caranya sendiri agar orang yang dipimpinnya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Satriawan dan Ardana (2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai seberapa besar

pengaruh pemimpin antara pelaksanaan kinerja dan harapan pegawai. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memungkinkan pegawai untuk dapat mengembangkan diri untuk memberdayakan kinerjanya. Teori kepemimpinan transformasional mengakui pentingnya power dan proses memengaruhi (*Influence processes*). Hubungan pemimpin dengan pengikut dipandang sebagai satu intensi emosi yang mana pengikut memberikan kepercayaan dan keyakinan yang besar kepada pemimpin.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya untuk bersama mencapai tujuan bersama perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional sangat diperlukan oleh seorang pemimpin guna mampu mengembangkan suatu organisasi. Peran gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dan hubungan kerja dengan bawahan yang baik akan memberikan manfaat positif bagi perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Djonata dan Wijaya (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya kepemimpinan transformasional meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Andri (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya semakin baik

kepemimpinan transformasional pemimpinnya maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawannya. Hasil penelitian searah juga diungkapkan oleh Sylvani (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan artinya kepemimpinan transformasional meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Djuraidi dan Laily (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya kepemimpinan transformasional meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Muslih, dkk (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya kepemimpinan transformasional meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong kepuasan kerja karyawan. Disamping itu pula, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayekti (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan artinya kepemimpinan transformasional tidak memiliki dampak yang cukup terhadap peningkatan kepuasan karyawan.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di PT. Swita Adi Bali Fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional yaitu dapat dilihat dari indikator Inspirasi. Inspirasi merupakan perilaku pemimpin yang mampu mengkonsumsikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi

bersama secara menarik dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan bagi organisasi. Seperti misalnya fenomena yang terjadi di PT. Swita Adi Bali yaitu dimana Manager perusahaan saat ada rapat rutin tidak pernah memberikan solusi ataupun memberikan wejangan kepada karyawannya tentang bagaimana cara meningkatkan penjualan melalui ide-ide kreatif yang mudah dipahami oleh karyawannya. Akan tetapi Manager hanya meminta seluruh karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan karena mereka merasa kurang adanya peran atasan dalam memberikan inspirasi yang positif terhadap mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi kerja (Tarigan, 2017). Tubagus (2016) menjelaskan, motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Robbins dan Judge dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Menurut (Hasibuan, 2016) menunjukkan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seorang karyawan agar mau bekerjasama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan energi atau keadaan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai sebuah tujuan instansi.

Penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya jika penerapan motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Aprianti (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya jika penerapan motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hal senada juga diungkapkan oleh Prabowo (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya jika penerapan motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Raisal, dkk. (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan artinya kepuasan kerja karyawan akan berubah sejalan dengan perubahan yang terjadi pada variabel motivasi kerja. Disamping itu pula, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adam, dkk. (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya semakin baik motivasi yang diberikan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di PT. Swita Adi Bali fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja yaitu dapat dilihat dari indikator kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*). Kebutuhan penghargaan

(*Esteem-need*) adalah kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. Seperti fenomena yang terjadi di PT. Swita Adi Bali yaitu para karyawan tidak pernah dibuatkan acara rekreasi oleh perusahaan untuk menghilangkan penat karena seharian bekerja dan juga tidak pernah adanya acara pemilihan dan pemberian penghargaan berupa pemberian insentif kepada karyawan yang paling teladan maupun karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja yang akhirnya mempengaruhi seluruh pekerjaan mereka. Selain itu, staff gudang merasa tidak aman saat bekerja karena harus mengecek tabung-tabung gas yang ada, mereka merasa ketakutan karena tabung gas tersebut bisa saja meledak apabila mengalami kebocoran.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah stres kerja (Yasa dan Dewi, 2019). Menurut Fahmi (2018) pengertian stres adalah suatu kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuannya, jika tidak ada solusi dan tidak segera ditanganin maka akan membawa pengaruh kepada kesehatannya. Menurut (Dara, dkk. 2018) stres adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi fisik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut (Mangkunegara, 2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dengan menunjukkan stres yang berlebihan dapat berakibat terhadap

perubahan emosi, psikologi dan perilaku individu yang dapat mengganggu kualitas kerjanya.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang menekan seorang karyawan yang dapat berasal dari dalam diri maupun luar pekerjaan yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

Penelitian mengenai stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Yasa dan Dewi (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal. Hal senada juga diungkapkan oleh Fardah dan Ayuningtias (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal. Hal itu juga didukung oleh Yusnani dan Sary (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal. Hal itu juga didukung oleh Akthar (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja

yang maksimal. Disamping itu pula, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawaranti dan Prasetio (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pegawai artinya Ketika seseorang mengalami stres, ternyata orang tersebut semakin giat dalam bekerja untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya dan mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk dapat mencapai target yang akan dicapainya. Hal itu dikarenakan atasan pada perusahaannya tidak terlalu menuntun atas pekerjaan yang harus dilakukannya

Hasil wawancara dan observasi peneliti diperoleh di PT. Swita Adi Bali fenomena yang berkaitan dengan stress kerja yaitu dapat dilihat dari indikator faktor instrinsik pekerjaan. Faktor instrinsik pekerjaan yaitu terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak. Seperti fenomena yang terjadi di PT. Swita Adi Bali yaitu dimana sering banyaknya tuntutan dalam pendistribusian LPG ke warung-warung yang harus memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan, namun ketika target tersebut sudah di selesaikan, maka pihak perusahaan akan menambahkan target lagi secara mendadak membuat karyawan merasa kelelahan dalam bekerja dan juga merasa tertekan saat melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas yang didukung oleh fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan stress kerja serta penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,

Motivas Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swita Adi Bali”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, perumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swita Adi Bali?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swita Adi Bali?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swita Adi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swita Adi Bali
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swita Adi Bali
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swita Adi Bali

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis diharapkan menambah pengetahuan terhadap realita yang terjadi di dalam perusahaan yang nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan khususnya mengenai komunikasi interpersonal, kondisi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan
- b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya melalui komunikasi interpersonal, kondisi kerja dan budaya organisasi

2) Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pada PT. Swita Adi Bali
- b. Bagi para akademis sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor merupakan teori yang dikembangkan oleh Herzberg tahun 1959 yang merupakan psikolog asal Amerika Serikat. Teori ini dikenal sebagai teori *hygiene-motivator*. Teori ini menghubungkan faktor-faktor intrinsik dan faktor-faktor ekstrinsik dengan kepuasan kerja. Faktor-faktor intrinsik antara lain prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggungjawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang. Sedangkan faktor-faktor ekstrinsik meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, kualitas pengawasan dan hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, atasan dan bawahan. Teori dua faktor dibagi menjadi dua, yaitu:

1) *Hygiene Factors*

Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor kesehatan)

adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

2) *Motivation Factors*

Menurut Herzberg *hygiene factors* (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada *motivation factors* (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. *Motivator factor* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah.

- a) *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
- b) *Recognition* (penghargaan)
- c) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d) *Responsibility* (tanggung jawab)
- e) *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)

f) *Advancement* (kesempatan untuk maju)

Herzberg berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi para karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan karyawan. Perbaikan gaji dan kondisi kerja tidak akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan, namun hanya mengurangi ketidakpuasan, yang mampu memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok *satisfiers*.

2.1.2 Kepuasan Kerja Karyawan

1) Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Siagian (2016) kepuasan kerja yaitu cara pandang seorang baik yang positif maupun negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan karyawan mencintai pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan penjelasan kepuasan kerja karyawan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang akan pekerjaannya.

2) Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Afandi, (2018) menjelaskan bahwa terdapat lima indikator yang membentuk kepuasan kerja yaitu:

a) Gaji dan Upah

Gaji atau upah yang diberikan harus berdasarkan tuntutan pekerjaan dan persyaratan, keterampilan individu, dan standar sehingga membuat karyawan puas.

b) Pekerjaan

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, kebebasan serta adanya timbal balik. Hal tersebut membuat pekerjaan menjadi lebih menantang.

c) Rekan kerja

Bagi sebagian karyawan pekerjaan digunakan untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Jadi bukan hal yang mengejutkan apabila memiliki rekan kerja yang ramah serta kooperatif dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

d) Promosi kerja

Promosi terjadi saat seorang karyawan berpindah dari satu posisi ke posisi yang lebih tinggi dengan lebih banyak tanggung jawab sesuai dengan struktur organisasi. Sebagian besar karyawan merasa positif karena promosi mereka. Dengan demikian, hal ini memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dengan sebaik mungkin.

e) Pengawasan

Pengawasan memiliki peran penting dalam manajemen. Pengawasan memiliki pengaruh langsung dan memengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Umumnya, mereka akan senang memiliki pengawas yang adil, terbuka, dan kooperatif.

3) Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

a) Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b) Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

c) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

e) Pengawasan

Sekaligus atasanya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi

f) Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

h) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

i) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan.

2.1.3 Kepemimpinan Transformasional

1) Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan dalam KBBI diartikan sebagai cara memimpin, sedangkan orang yang melakukan kepemimpinan disebut sebagai pemimpin. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan (Robbins dan Judge, 2016). Menurut Purnamasari dan Sriathi (2019) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi orang lain agar dapat bekerja guna mencapai tujuan dan sasaran. Pemimpin masa depan adalah individu yang kedepannya harus mampu menciptakan suatu inovasi dengan memperdalam kesadaran diri tentang hubungan yang terjalin antara dirinya dengan lingkungan sekitarnya. Artinya bahwa individu tersebut harus mampu memandang permasalahan dari sudut pandang yang berbeda, selanjutnya menganalisis dan berinteraksi guna menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan berkelanjutan.

Setiap orang dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki caranya sendiri agar orang yang dipimpinnya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Satriawan dan Ardana (2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai seberapa besar pengaruh pemimpin antara pelaksanaan kinerja dan harapan pegawai. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memungkinkan pegawai untuk dapat mengembangkan diri untuk memberdayakan kinerjanya. Teori

kepemimpinan transformasional mengakui pentingnya power dan proses memengaruhi (*Influence processes*). Hubungan pemimpin dengan pengikut dipandang sebagai satu intensi emosi yang mana pengikut memberikan kepercayaan dan keyakinan yang besar kepada pemimpin.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan transformasional tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya untuk bersama mencapai tujuan bersama perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional sangat diperlukan oleh seorang pemimpin guna mampu mengembangkan suatu organisasi. Peran gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dan hubungan kerja dengan bawahan yang baik akan memberikan manfaat positif bagi perusahaan.

2) Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Emron Edison dkk (2016) ada beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu:

- a) Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
- b) Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.

- c) Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
- d) Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
- e) Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

3) Indikator Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Coulter (2016) yaitu :

- a) Karisma atau pengaruh yang ideal, adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan.
- b) Inspirasi, adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan bagi organisasi.
- c) Perhatian individual, adalah perilaku pemimpin yang memperlakukan masing-masing bawahan sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan apresiasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan arahan.

- d) Stimulasi intelektual, adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kreatifitas dan inovasi bawahan, meningkatkan kepercayaan dan pemecahan masalah secara cermat.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Tubagus (2015) menjelaskan, motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Robbins dan Judge dalam Wibowo (2015) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan.

Menurut (Hasibuan, 2014) menunjukkan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seorang karyawan agar mau bekerjasama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan.

Berdasarkan definisi motivasi kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan energi atau keadaan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai sebuah tujuan instansi.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan:

- a) Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman

b) Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut

c) Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

d) Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

e) Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai

yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

f) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

g) Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi bisnis harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

h) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi bisnis, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

i) Unsur-unsur Dinamis Dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

j) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

3) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Veithzal dan Basri (2016) adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti pakaian, makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan Sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization-need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas - tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

2.1.5 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Fahmi (2018) pengertian stres adalah suatu kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuannya, jika tidak ada solusi dan tidak segera ditanganin maka akan membawa pengaruh kepada kesehatannya.

Menurut (Dara, dkk. 2018) stres adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi fisik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dengan menunjukkan stres yang berlebihan dapat berakibat terhadap perubahan emosi, psikologi dan perilaku individu yang dapat mengganggu kualitas kerjanya.

Berdasarkan pengertian stres kerja tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang menekan seorang karyawan yang dapat berasal dari dalam diri maupun luar pekerjaan yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

2) Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Luthans (dalam Biru, Utami, Mayowan, 2016) menjelaskan beberapa faktor terjadinya stres kerja, yaitu:

- a) Stres Organisasi yaitu penyebab stres yang bersumber dari dalam organisasi. Intervensi perubahan strategi bisnis untuk bersaing mengakibatkan:
 - 1) Kebijakan otoriter terhadap karyawan yang membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja
 - 2) Ketidakjelasan tugas yang dibebankan kepada karyawan membuat karyawan bingung karena bukan porsi dan keahliannya sebab tuntutan perusahaan yang tinggi.
- b) Stres Kelompok yang dibagi menjadi dua, yaitu:
 - 1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan sangat memengaruhi karyawan dalam bekerja sebab pekerja membutuhkan dukungan

rekan kerja yang kohesif seperti saling berbagi kebahagiaan, bercerita kesedihan, dan hubungan sehat antar anggota kelompok

- 2) Kurangnya kebersamaan rekan kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja karena kohevisitas atau kebersamaan merupakan hal penting bagi karyawan, dan jika dibatasi atau adanya eliminasi antar anggota kelompok maka bisa menjadi penyebab stres kerja
- c) Stres Individu yaitu adanya kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat memengaruhi stres.
- d) Stresor Ekstraorganisasi yaitu faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yang mencakup:
 - 1) Perubahan sosial yang diartikan bergesernya struktur atau tatanan dalam masyarakat meliputi kenyamanan dalam lingkungan, pikiran yang lebih inovatif, sikap serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik dan bermanfaat
 - 2) Kesulitan menguasai globalisasi adalah proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya
 - 3) Dukungan keluarga yaitu secara umum memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres individu. Situasi keluarga seperti krisis singkat, pertengkaran, anggota keluarga sakit, hubungan yang buruk dengan orangtua, pasangan atau anak-anak menjadi stresor signifikan pada karyawan.

3) Indikator Stres Kerja

Indikator menurut Benyamin Molan (2016) menjelaskan bahwa terdapat lima indikator yang membentuk stres kerja yaitu:

a) Faktor intrinsik pekerjaan

Terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.

b) Peran dalam organisasi

Terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

c) Hubungan di tempat kerja

Terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja,

d) Pengembangan karir

Terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.

e) Struktur dan iklim organisasi

Kesempatan yang lebih besar dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai acuan dalam penelitian ini ada berbagai hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh berbagai peneliti, sebagai berikut:

- 1) Djonata dan Wijaya (2019) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bajatama Lestar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Bajatama Lestar. Metode penelitian yang digunakan adalah survey, dengan menyebarkan kuisioner. Jumlah responden berjumlah 100 orang. Teknik analisis data yang digunakan linier berganda, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis dengan menggunakan spss versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan., dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian
- 2) Astuti dan Andri (2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Mona Plaza Pekanbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi pada hotel mona plaza pekanbaru ini terdapat 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan linier berganda, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis dengan

menggunakan spss versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan., dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian

- 3) Sylvani (2020) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dimediasi Leher Keadilan Organisasi Pada Rsia Cahaya Bunda Cirebon”. Penelitian ini bertujuan apakah ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan rumah sakit ibu dan anak cahaya bunda kota cirebon berjumlah 210 karyawan terdiri dari 187 karyawan tetap dan 23 karyawan kontrak. Teknik analisis data yang digunakan linier berganda, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis dengan menggunakan spss versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan., dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.
- 4) Djuraidi dan Laily (2020) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Moderating”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Populasi penelitian adalah karyawan pt giri jaya garmino dan sampel sebanyak 65 orang, data yang dipergunakan data primer. Instrument penelitian dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan partial least square (pls) dan sobel tes untuk mengetahui pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.

- 5) Muslih, dkk. (2022) “*The Effect Of Transformational Leadership On Employee Job Satisfaction (Study At Madrasah Ibtidaiyah Assaidiyah Surabaya)*”. Penelitian ini bertujuan apakah ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Populasi dan sampelnya terdapat 64 orang. Teknik analisis data yang digunakan linier berganda, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis dengan menggunakan spss versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan., dan menggunakan

teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian

- 6) Tarigan (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Matrix Jaya Indomas Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 orang. Teknik analisis data yang digunakan linier berganda, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis dengan menggunakan spss versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.
- 7) Rahayu dan Aprianti (2020) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. Populasi penelitian ini menggunakan karyawan pada pt. Perum pegadaian salama cabang bima sebanyak 40 orang. Teknik sampling yang di gunakan adalah teknik simple random sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 36 responden karyawan pada pt. Perum pegadaian salama cabang bima, yangn berstatus pegawai tetap dan honorer. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, determinasi dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan., dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian

- 8) Prabowo (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat)”. Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan., dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.
- 9) Raisal, dkk. (2021) “*Effect Of Work Motivation On Employee Job Satisfaction In The Context Of Public Sector Organization*”. Penelitian ini bertujuan yaitu untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 285 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan

positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.

- 10) Yasa dan Dewi (2019) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Penelitian ini bertujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan pada badan pendapatan daerah kota Denpasar, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 92 orang pns dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis jalur (path analysis) digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis penelitian ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.
- 11) Fardah dan Ayuningtias (2020) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama)”. Pengkajian yang dilakukan guna mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada Cv Fatih Terang Purnama. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 160 responden. Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan cv fatih terang purnama. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel

stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian

- 12) Yusnani dan Sary (2019) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawabarat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawabarat. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan enam skala likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.
- 13) Akhtar (2018) “*Impact Of Job Stress On Employees’ Job Satisfaction: An Empirical Study Of Private Banks Of Pakistan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.
- 14) Falih Riyandi (2017) “Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Stres

Kerja terhadap *Quality Of Work Life* serta dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pasar Minggu)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur dengan jumlah sampel sebanyak 142 orang responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan transformasional dan stress kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan ialah terletak pada waktu diadakannya penelitian, tempat diadakannya penelitian, analisis yang digunakan.

- 15) Satriawan & Ardana (2019) “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dua Ikan Lembongan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dua Ikan Lembongan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan ialah terletak pada waktu diadakannya penelitian, tempat diadakannya penelitian dan tidak ada variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja dalam penelitian penulis.

