

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan dari bagaimana cara organisasi tersebut mengelola sumber daya yang dimilikinya. Menurut Ardana (2018:3) sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Oleh karena itu, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para sumber daya manusia perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing (Mondiani, 2018). Salah satu perusahaan yang memiliki tujuan untuk dicapai melalui sumber daya manusianya yaitu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman. Di Indonesia saat ini sangat banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman seperti, Lion Parcel, JNE , TIKI, dan salah satunya adalah J&T Express.

Dalam penelitian ini mengambil tempat penelitian pada PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman, perusahaan yang beralamat di Jalan Pemelisan No. 4, Br. Suwung Batan Kendal, Sestetan, Denpasar, Bali. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar adanya keluhan karyawan terhadap kepemimpinan PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar yaitu respon pemimpin terhadap keluhan karyawan sangat rendah dan lambat, komunikasi pimpinan dengan bawahan yang kurang baik, informasi-informasi perihal pengangkatan

karyawan kontrak kurang jelas dan terkesan mengambang. Setelah melakukan pengamatan dan wawancara langsung terhadap pihak terkait di PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar, dapat dijelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu kepemimpinan, motivasi dan stres kerja.

Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengelolaan sumber daya terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas. Oleh karena itu faktor yang perlu di perhatikan adalah kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Kepuasan kerja karyawan adalah indikator bagi pemimpin untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari sumber daya manusia yang dimiliki (Wirawan, 2017). Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Perilaku karyawan yang menopong pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi

maupun individual. Menurut Yulk (2017), kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan pemimpin untuk menjaga kepuasan kerja karyawan meliputi upah atau gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, dan hubungan sosial dalam pekerjaan.

Menurut Handoko (2018) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Oleh karena itu faktor manusia juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajer sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai. Dalam suatu organisasi terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi jalannya produktivitas organisasi itu sendiri, salahnya adalah kepemimpinan.

Robbins (2017) kepemimpinan merupakan ujung tombak pemimpin dalam berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan tugas yang telah direncanakan. Kepemimpinan diartikan juga sebagai suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan Bersama (Kadarusman, 2017). Lebih jauh dirumuskan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Emron 2017:87). Sedangkan menurut Kartono (2018:140) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengarahan yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif

mencapai tujuan yang sudah direncanakan, kepemimpinan yang baik akan memberikan kenyamanan kerja dalam menyelesaikan tugas tanpa ada beban sehingga tidak menimbulkan stres kerja. Peran para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat kinerja organisasi (Anggara, 2018:269). Menurut Sasongko (2018) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah yang lebih produktif.

Van (2018) mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau karyawan untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya (Steven, 2017). Menurut Makuru (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan motivasi karyawan harus mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh organisasi. Karyawan yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing (Sarwar, 2019).

Smith (2017) mengungkapkan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut pandang yaitu stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja, hasil dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan

dukungan organisasi, stres kerja yang terjadi karena faktor beban kerja, akibat dari waktu kerja yang berlebihan, faktor tanggung jawab kerja, serta yang karena adanya tantangan yang muncul dari tugas. Beehr (2017:215) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan. Keadaan yang dimaksudkan adalah diminta individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu tersebut dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja. Pemimpin harus memperhatikan beban kerja dari setiap karyawan untuk mengurangi terjadinya stres kerja terhadap karyawan.

Faktor-faktor pemicu stres kerja lainnya seperti tempat kerja, kenyamanan saat bekerja, sosialisasi antar karyawan dan atasan juga perlu diperhatikan (Tunjungsari, 2017). Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasi bagi karyawan (Noviansyah, 2018).

Kepemimpinan pada PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar berpola meningkatkan pelaksanaan hubungan kerja sama. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerja sama dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing, yang tidak dapat dilepaskan dari kebersamaan didalam suatu organisasi sebagai satu kesatuan. Meskipun demikian masih ada keluhan karyawan terhadap kepemimpinan pada PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar yaitu respon pemimpin terhadap keluhan

karyawan sangat rendah dan lambat, komunikasi pemimpin dengan bawahan yang kurang baik, informasi-informasi perihal pengangkatan karyawan kontrak kurang jelas dan terkesan mengambang, kurangnya pengawasan dari pemimpin sehingga pekerjaan tidak optimal. Kurang informatifnya kepemimpinan maka dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan PT. Mitra Dewata Sukses.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan kontribusi dan akan terus memperbaiki kinerjanya. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai segi. Namun kenyataan yang terjadi adalah proses pengambilan keputusan oleh pimpinan belum dilaksanakan secara terbuka. Karyawan kurang dilibatkan dalam penentuan kebijakan organisasi, padahal seharusnya terdapat koordinasi yang baik antara pimpinan dan karyawan agar dalam melaksanakan tugas, karyawan tidak terbebani dengan sistem yang ada.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Tingkat motivasi dan stress kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan agar karyawan merasa tertekan dalam bekerja dan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Perusahaan memperhatikan masalah karyawannya, seperti salah satunya ialah kepuasan kerja karyawan yang merupakan persoalan tersendiri bagi karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena berhubungan dengan melakukan pekerjaan karyawan tersebut. Perusahaan juga harus memperhatikan masalah kebutuhan karyawannya, baik dari segi fasilitas peralatan sarana dan prasarana yang digunakan, dan dari segi

pemberian gaji atau upah, promosi jabatan atau karir serta proses komunikasi atasan dengan karyawan.

**Tabel 1.1 Daftar Gaji Karyawan PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar Tahun 2021**

No	Gaji	Jumlah	Presentase
1	Rp. 1.200.000 – 1.700.000	102	71%
2	Rp. 2.000.000 – 2.500.000	28	19%
3	>Rp. 2.500.000	14	10%
	TOTAL	144	100%

Sumber : PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar (2021)

Beberapa hasil dari wawancara menunjukkan bahwa karyawan PT.Mitra Dewata Sukses kurang merasa puas dengan pimpinan. Mengacu pada data dalam tabel diatas terlihat bahwa beberapa karyawan PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar menunjukkan ketidakpuasan kerja dari karyawan disebabkan oleh upah atau gaji yang diterima belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Oleh sebab itu kepemimpinan yang tepat dalam memimpin suatu organisasi dapat menjadi tolak ukur keberhasilan pemimpin dalam menjalankan suatu sistem organisasi atau perusahaan yang sedang dipimpin. Sebagai makhluk sosial, setiap orang memerlukan interaksi atau hubungan timbal balik, baik dari pemimpin terhadap karyawan atau karyawan terhadap atasan. Karyawan yang memiliki tingkat interaksi yang baik cenderung mudah menyelesaikan pekerjaannya, karena dengan adanya interaksi yang baik karyawan dapat lebih mudah untuk

bekerjasama. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki interaksi yang baik cenderung lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya karena terkendala oleh komunikasi yang kurang, mereka juga cenderung sulit untuk bekerjasama.

Motivasi merupakan hal penting dalam suatu organisasi. Dalam setiap perusahaan, motivasi diperlukan untuk memberi dukungan kepada karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat atau menjadi lebih baik. Jika suatu organisasi dapat memberikan motivasi yang baik, maka kinerja karyawan karyawan akan meningkat dan karyawan akan cenderung melaksanakan tugas mereka dengan baik. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan dapat menimbulkan rasa tidak percaya diri bagi karyawan, karena tidak adanya dorongan yang membuat mereka untuk berkembang menjadi lebih baik dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut di organisasi atau perusahaan.

Stress kerja yang tinggi di dalam organisasi atau perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Stres kerja kerap timbul dikarenakan beban kerja yang berat. Stres kerja yang tinggi akan merugikan organisasi karena kepuasan kerja serta kinerja karyawan akan menurun.

Dengan adanya kepemimpinan, motivasi dan stress kerja yang baik diharapkan mampu menghadapi tantangan utamanya yaitu suatu organisasi atau perusahaan dapat berkembang secara berkesinambungan. Organisasi yang baik tidak hanya berkembang sesaat atau kemudian menurun dan akhirnya mati. Tujuan organisasi dapat dengan mudah dicapai apabila dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang kompeten agar mendapatkan suatu kepuasan kerja serta kinerja kinerja

karyawan dapat meningkatkan pencapaian target organisasi atau perusahaan.

Pada PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar, faktor-faktor pemicu stres kerja sangat tinggi. Berdasarkan hasil penelitian awal yang saya lakukan pada PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar, banyak hal yang dikeluhkan oleh karyawan, yang pertama jumlah unit paket yang masuk melebihi target perusahaan, yang kedua beban kerja yang terus meningkat tetapi tidak diimbangi dengan penambahan karyawan, sehingga yang bekerja melebihi jam kerja normal. Yang ketiga waktu istirahat karyawan yang tidak beraturan karena pekerjaan yang menumpuk.

Berkaitan dengan stres kerja, berikut disajikan tabel 1.2 perihal jumlah paket yang masuk setiap bulan pada PT. Mitra Dewata Sukses tahun 2021.

**Tabel 1.2 Report Jumlah Paket yang Masuk Setiap Bulan Pada PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar Tahun 2021**

No	Bulan	Target Perusahaan (Unit)	Jumlah Masuk (Unit)	Peningkatan Jumlah
1	Januari	160000	164320	4320
2	Februari	160000	165553	5553
3	Maret	160000	166341	6341
4	April	160000	167023	7023
5	Mei	160000	167900	7900
6	Juni	160000	168442	8442
7	Juli	160000	169802	9802
8	Agustus	160000	171200	11200
9	September	160000	179899	19899
10	Oktober	160000	183209	23209

11	November	160000	190005	30005
12	Desember	160000	198901	38901
<b>Jumlah</b>		<b>1920000</b>	<b>2092595</b>	<b>172595</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>160000</b>	<b>174383</b>	<b>14383</b>

Sumber : PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa setiap bulan terdapat peningkatan barang masuk yang cukup tinggi dengan rata-rata sebanyak 14383 unit perbulannya. Hal tersebut jika tidak diimbangi dengan perubahan atau penambahan karyawan akan memicu terjadinya stres kerja. Berkaitan dengan sumber daya manusia terdapat fakta di lapangan bahwa jumlah karyawan yang paling dominan pada PT. Mitra Dewata Sukses di Denpasar terdapat pada bagian *Rider*. Jumlah karyawan tersebut tidak meningkat setiap bulannya untuk mengimbangi barang yang masuk sehingga beban kerja karyawan terus meningkat setiap bulannya. Hal tersebut tentunya akan meningkatkan stres kerja karyawan dan akan berpengaruh pada kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Mengenai kepuasan kerja karyawan diatas, terdapat beberapa hasil penelitian yang didukung dari adanya *research gap*, dimana hasil penelitian dari Prayatna (2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti apabila kepemimpinan yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak produktif dan kurang kreatif saat melaksanakan pekerjaan sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi menurun, dan karyawan yang mengalami stress dalam bekerja menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal, sehingga

karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Sasmita (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, ini berarti kepemimpinan, motivasi dan stress kerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau yang tinggi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini berarti semakin tinggi tingkat stress dikalangan pegawai PNS Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Herawati (2022) yang hasilnya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan PT. Wika-WG maka tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat *research gap* yaitu perbedaan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan mengangkat judul Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada

PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar ?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh kerterhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar;
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar;
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

#### **1.4.1 Manfaat teoritis**

Bagi Peneliti hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Bagi peneliti lain hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan kemampuan meneliti terkait ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan pada perusahaan serta diharapkan dapat

menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.

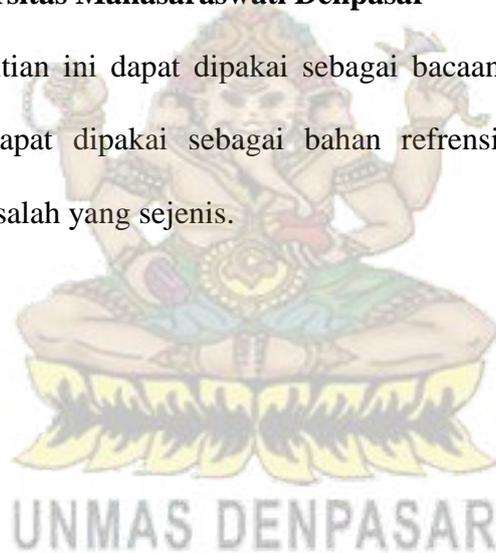
#### **1.4.2 Manfaat praktis**

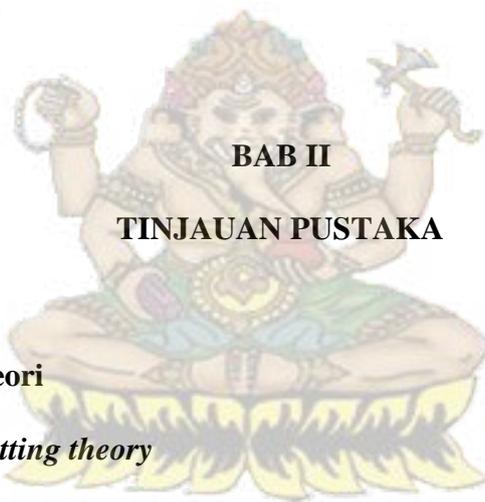
##### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan di perusahaan PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar dalam rangka mengambil langkah selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan.

##### **2. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar**

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bacaan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal setting theory*

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kepuasan kerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan

mempengaruhi kepuasan kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang.

Individu tersebut tercermin dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2017:7). Menurut Simamora (2017) proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kerja, pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun. Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:8) MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2 Kepemimpinan**

#### **1. Pengertian kepemimpinan**

Berhasil atau gagalnya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan yang mulia

mengatakan bahwa pemimpin yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang penting.

Menurut Yukl (2017:87) kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk menacapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2018:170).

Menurut Kartono (2017:140) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan menggerakkan bawahan secara positif agar mau bertindak atau melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan**

Reitz (2017) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

- a. Kepribadian (*personality*), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi kepemimpinan;
- b. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya;
- c. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa kepemimpinan yang akan diterapkan;
- d. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi kepemimpinan dari seorang pemimpin;
- e. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan;
- f. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi kepemimpinan.

### 3. Indikator-indikator kepemimpinan

Adapun indikator-indikator kepemimpinan (Puspita,2018) yaitu

:

- a. Intelegensi (Kecerdasan)

Intelegensi atau kecerdasan merupakan kemampuan memecahkan masalah yaitu mampi menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, dan menunjukkan pikiran jernih.

- b. Kewibawaan Pemimpin

Kewibawaan pemimpin merupakan kemampuan khusus yang ada pada diri seseorang yang bersumber pada sesuatu yang bersifat emosional dan berada diatas kekuatan serta kemampuan manusia pada umumnya.

c. Keteladanan Yang Baik

Keteladanan adalah sikap mental yang mengandung daya dorong untuk berbuat tanpa berfikir dan pertimbangan, kemampuan ini sangat diperlukan untuk mengatur sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

d. Kejelasan Pengarahan Terhadap Bawahan

Kejelasan pengarahan terhadap bawahan merupakan perangkat sederhana dan berguna dalam mengilustrasikan serta meningkatkan kesadaran diri atau bersama individu-individu yang ada dalam suatu kelompok tertentu.

e. Kelancaran Hubungan Komunikasi.

Kelancaran hubungan komunikasi merupakan situasi tatap muka antara dua orang atau lebih, baik secara terorganisasi maupun pada kerumunan orang untuk kelancaran pada struktur organisasi tersebut.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian motivasi kerja

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih kini peranan SDM yaitu karyawan sebagai tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan

produk yang berkualitas, baik berupa materi maupun jasa. Produktivitas karyawan tersebut saat ini menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja karyawan.

Motivasi berasal dari kata latin *Mover* adalah yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin dan bekerja bersungguh-sungguh (Rivair, 2017). Menurut Rivair (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang infisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Kadarisman (2017) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalannya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua yaitu: 1) Teori Kepuasan (*Content Theory*), merupakan perhatian pada faktor- faktor dalam diri orang

yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya; 2) Teori Proses (*Process Theory*), merupakan sebuah teori yang pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan dan memelihara agar setiap individu bekerja dengan giat sesuai dengan keinginan pemimpin.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja pada seorang karyawan agar mau bekerja sama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional, yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual (Notoadmojo, 2019) yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologikal, yaitu berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi setiap manusia untuk memperhatikan diri sebagai makhluk, kebutuhan ini mencakup misalnya : udara, makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal atau penginapan.
- b. Tujuan, yaitu agar karyawan dapat bersemangat dan konsisten dalam pekerjaannya. Peningkatan kerja tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam dirinya maupun dari luar sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat dan lebih produktif.

- c. Sikap, yaitu sikap saling menghargai, menghormati pendapat orang lain, menjaga etika, bersikap sopan santun terhadap rekan kerja atau atasan.
- d. Kemampuan, yaitu keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan.

Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi meliputi :

1. Pembayaran atau gaji, yaitu gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga dengan gaji yang diberikan kebutuhan karyawan akan bermotivasi untuk bekerja lebih giat.
2. Pengawasan, yaitu pengawasan yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan kerja karyawan dan mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.
3. Pujian, yaitu bentuk reinforcement yang positif dan baik, pujian yang diucapkan pada waktu yang tepat dapat menjadikan alat untuk motivasi.
4. Pekerjaan itu sendiri, yaitu keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

### **3. Indikator-indikator motivasi kerja**

Menurut Hamzah (2019:73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut :

a. Motivasi Internal

1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

Karyawan harus memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas agar sesuai dengan standar operasional perusahaan.

2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas

Karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas dengan target yang jelas atau tepat sasaran sehingga tugas tersebut dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya dan dapat memperoleh sasaran target sebesar-besarnya.

3) Memiliki rasa senang dalam bekerja

Individu yang memiliki rasa senang dalam bekerja akan bekerja dengan sepenuh hati dan tanpa mengenal rasa lelah akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada produktivitas kerjanya.

4) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

b. Motivasi Eksternal

1) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya

Merupakan suatu kegiatan ekonomi dalam bentuk pekerjaan atau mata pencaharian.

2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.

Merupakan alat yang dapat digunakan oleh manajer untuk memotivasi karyawan dengan tujuan untuk membuat kinerja

menjadi efektif dan efisien.

## **2.1.4 Stress Kerja**

### **1. Pengertian stress kerja**

Newman (2017) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan. Keadaan yang dimaksudkan adalah dimana individu mulai menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja. Stress kerja adalah keadaan tegang yang menimbulkan ketidakseimbangan pada diri karyawan, baik secara fisik maupun psikis. Ketidakseimbangan ini mempengaruhi emosi, proses berpikir dan perilaku karyawan. Peristiwa-peristiwa tertentu bisa membuat seseorang mengalami stress yang sangat tinggi, tetapi tidak bagi orang lain. Pengaruh stress tidaklah selalu negatif. Sebagai contoh, stress ringan dalam kenyataannya meningkatkan produktivitas dan bisa sangat membantu dalam mengembangkan ide-ide kreatif.

Smith (2017) mengungkapkan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut pandang yaitu stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja, hasil dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi, stres kerja yang terjadi karena faktor beban kerja, akibat dari waktu kerja yang berlebihan, faktor tanggung jawab kerja, serta yang terakhir karena adanya tantangan yang muncul dari tugas. Newman (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan. Berdasarkan definisi di

atas maka dapat dikatakan bahwa stres kerja adalah suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja, atau situasi kerja tertentu.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya sehingga berdampak buruk terhadap kepuasan dan kinerjanya didalam perusahaan.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja disebut juga sebagai sumber stres atau stresor. Sumber stres kerja atau yang disebut sebagai stresor adalah suatu kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menyebabkan stres Wijono (2018:218).

Menurut Wijono (2018:219), sumber stres dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

### **a. Faktor-faktor di dalam pekerjaan**

Sumber stres yang disebabkan karena faktor-faktor pekerjaan yang dimaksudkan adalah berbagai permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan individu tersebut, mulai dari tuntutan pekerjaan, kondisi ruangan, waktu bekerja dan yang lainnya.

Menurut Wijono (2018:219) yang menyebutkan adanya lima faktor yang dapat menjadi sumber stres dalam organisasi, yaitu:

- 1) Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang individu, yang dimaksudkan disini adalah tugas utama yang

dijalani individu yang berperan sebagai sumber stres kerja;

- 2) Stres Peran, faktor stres peran adalah bagaimana individu memahami perannya dan penyesuaian diri atas perannya tersebut;
  - 3) Peluang partisipasi, adanya partisipasi dari diri individu untuk ikut serta dalam mengendalikan lingkungan kerjanya seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki kolerasi atau hubungan dengan stres kerja individu;
  - 4) Tanggung jawab, faktor ini menunjukkan bagaimana tanggung jawab yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi stres kerja;
  - 5) Faktor-faktor organisasi, faktor ini menunjukkan bahwa dengan adanya organisasi tersebut juga dapat menimbulkan stres pada individu.
- b. Faktor-faktor di luar pekerjaan

Menurut Wijono (2018:220) ada beberapa faktor dari luar pekerjaan yang dapat menjadi sumber stres kerja, yaitu :

- 1) Perubahan-perubahan struktur kehidupan, merupakan peristiwa- peristiwa kehidupan yang dialami oleh individu seperti kematian suami/istri, perceraian dan hal yang lainnya yang dapat mempengaruhi dan menyebabkan stres pada individu;
- 2) Dukungan sosial, merupakan bagaimana lingkungan sosial memberikan dukungan dan adanya komunikasi yang positif

terhadap individu;

- 3) *Locus of control*, merupakan bagaimana individu tersebut memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mempengaruhi lingkungan kerja; Kepribadian individu, kepribadian yang dimaksud disini adalah kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B atau introvert dan ekstrovert yang masing-masing memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi setiap permasalahan yang dialami di lingkungan kerja individu;
- 4) Harga Diri, harga diri yang dimaksud adalah ketika individu menghadapi segala tuntutan-tuntutan pekerjaan apakah dia merasa mampu dan memiliki kemampuan untuk mengatasinya atau tidak.
- 5) Fleksibilitas, bagaimana individu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaannya;
- 6) Kemampuan, kemampuan individu adalah suatu aspek yang juga dapat mempengaruhi individu dalam memberikan respon terhadap situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerjanya.

### 3. Indikator-indikator stres kerja

Indikator stres kerja menurut Thamrin (2019), diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kondisi pekerjaan, meliputi : beban kerja berlebihan, jadwal bekerja;
- b. Stres karena peran, meliputi : ketidakjelasan peran;

- c. Faktor interpersonal, meliputi : kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan;
- d. Perkembangan karier, meliputi : promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya;
- e. Struktur organisasi, meliputi : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

### **2.1.5 Kepuasan Kerja**

#### **1. Pengertian kepuasan kerja**

Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menurut Hantula (2017) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya, tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Yanchus (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negative seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Handoko, 2018).

Sutrisno (2017) mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaannya, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif mengenai kepuasan dalam bekerja, sedangkan individu dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negative mengenai kepuasan dalam bekerja.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Sutrisno (2017 :77).

- a. Faktor individual, meliputi : umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi : hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi : upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Sutrisno (2017:78), faktor-faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja adalah :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan memperoleh pengalaman dalam peningkatan kemampuan selama kerja;

b. Kemauan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja;

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasannya 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

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over;

f. Faktor intrinsik 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

Merupakan suatu kondisi yang diantaranya termasuk disini

kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir;

h. Aspek sosial

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidaknya 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 presentasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja;

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dan pensiun, merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

**3. Indikator-indikator kepuasan kerja**

Menurut Sudharma (2019) terdapat indikator-indikator dari kepuasan kerja yaitu :

a. Sikap terhadap kerja

Merupakan kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaannya;

b. Persepsi terhadap bayaran

Merupakan faktor bayaran berkaitan dengan persepsi responden tentang kepuasan atas jumlah besaran nominal yang diterima;

c. Persepsi terhadap kenaikan jabatan,

Persepsi ini berkaitan dengan kepuasan atas peningkatan jabatan atas prestasi kerja;

- d. Persepsi terhadap adanya pengawasan,

Persepsi ini berkaitan dengan persepsi responden dengan pimpinan, mengenai perlakuan atasan terhadap pegawainya;

- e. Persepsi terhadap rekan kerja,

Persepsi adanya interaksi pegawai, mengenai dukungan rekan kerja terhadap pekerjaan tersebut.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat digunakan sebagai acuan oleh peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dan variabel dependen yang memiliki kesamaan dalam penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel-variabel kepemimpinan, motivasi, stres kerja, dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Riana (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Kepemimpinan (X1). Adapun variabel terikat pada penelitian ini antara lain: Kepuasan Kerja (Y1) serta Kinerja Karyawan (Y2). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan *Structural Equation Modeling* dengan pendekatan *variance based* atau *component based* melalui *Partial Least Square*.

Adapun hasil dari penelitian ini adalah: (1) Kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada *Wake Bali Art Market* Kuta-Bali; (2) Kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Wake Bali Art Market* Kuta-Bali. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terdapat perbedaan pada variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan, kemudian terdapat persamaan pada penelitian sebelumnya yaitu menggunakan variabel kepemimpinan dan variabel kepuasan kerja, serta menggunakan Teknik analisis yang sama yaitu menggunakan teknik analisis linier berganda.

2. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Subudi (2017) dengan judul *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*. Subjek dalam penelitian ini pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Motivasi (X1). Adapun variabel terikat pada penelitian ini antara lain: Kepuasan Kerja (Y1) serta Kinerja Karyawan (Y2). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan *Partial Least Square* (PLS). Adapun hasil dari penelitian ini adalah: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali; (2) Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. Persamaan

penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah variabel bebas yang digunakan yaitu kepemimpinan serta salah satu variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja, teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan teknik analisis linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terdapat perbedaan pada variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan, kemudian terdapat persamaan pada penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi dan kepuasan kerja.

3. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Hotel Grand Duta Syariah di Kota Palembang. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Hotel Grand Duta Syariah. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Beban Kerja (X2). Adapun variabel terikat pada penelitian ini antara lain: Kepuasan Kerja (Y1) serta *Turnover Intention* (Y2). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari penelitian ini adalah: (1) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Hotel Grand Duta Syariah Palembang; (2) Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Hotel Grand Duta Syariah Palembang; (3) Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Hotel Grand Duta Syariah Palembang; (4) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Grand Duta Syariah Palembang; (5) Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Grand Duta Syariah Palembang; dan (6) Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Grand Duta Syariah Palembang. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan teknik analisis linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terdapat perbedaan pada variabel bebas yang digunakan yaitu Lingkungan kerja dan beban kerja serta variabel terikat *turnover intention*, kemudian terdapat perbedaan pada tahun penelitian dan tempat dilakukannya penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Prabawati (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis pada Rumah Sakit BALIMED di Denpasar. Subjek dalam penelitian ini adalah paramedis yang bekerja di Rumah Sakit BALIMED Denpasar. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X1) dan Kepemimpinan (X2). Adapun variabel terikat pada penelitian ini yakni Kepuasan Kerja (Y1). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari penelitian ini yakni kompensasi finansial dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit BALIMED di Denpasar. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan

penelitian ini adalah terdapat perbedaan pada variabel bebas yang digunakan yaitu kompensasi finansial, kemudian terdapat perbedaan pada tahun penelitian dan tempat dilakukannya penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah sama sama menggunakan teknik analisis linier berganda dan menggunakan variabel kepemimpinan, kepuasan kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Herawati (2022) dengan judul Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3). Adapun variabel terikat pada penelitian ini yakni Kepuasan Kerja (Y1). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari penelitian ini yakni stress kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terdapat perbedaan pada variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan beban kerja, kemudian terdapat perbedaan pada tahun penelitian dan tempat dilakukannya penelitian.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Sasmita (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor BKKBN Provinsi Riau. Adapun variable bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Stress Kerja (X3). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja Pegawai (Y2). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari penelitian ini yakni Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja BKKBN Provinsi Riau, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai BKKBN Provinsi Riau. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan teknik analisis linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terdapat perbedaan pada variabel bebas yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai, kemudian terdapat perbedaan

pada tahun penelitian dan tempat dilakukannya penelitian.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta Bali. Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta Bali.. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stress Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Adapun variabel terikat pada penelitian ini yakni Kepuasan Kerja (Y1). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari penelitian ini yakni Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Matahari Bungalow, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. karyawan di Matahari Bungalow, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta, Motivasi kerja berpengaruh lebih besar dibandingkan stress kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terdapat perbedaan pada variabel bebas yang digunakan dan kemudian terdapat perbedaan pada tahun penelitian dan tempat dilakukannya penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan teknik analisis linier berganda.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Alfattama (2020) dengan judul

Pengaruh Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Gardha Jaya Sakti Surabaya. Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di PT Gardha Jaya Sakti Surabaya. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Stress Kerja (X2). Adapun variabel terikat pada penelitian ini yakni Kinerja Pegawai (Y1). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui melalui kepuasan kerja. Tidak terbukti ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja, namun ada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan tidak terbukti, sedangkan pengaruh negatif dan langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan. Semikian pula pengaruh negatif dan langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan juga dapat diterima, serta terbukti adanya pengaruh positif dan langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terdapat perbedaan pada adalah teknik analisis data yang digunakan dan kemudian terdapat perbedaan pada tahun penelitian dan tempat dilakukannya penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah

beberapa variable bebas yang digunakan.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Areros (2018) dengan judul Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di Kantor Pengelola It Center Manado. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stress Kerja (X1). Adapun variabel terikat pada penelitian ini yakni Kinerja Karyawan (Y1). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi regresi sederhana. Adapun hasil dari penelitian ini yakni Stress Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado. Hal ini menjelaskan bahwa jika stress kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stress kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah Teknik analisis data yang digunakan, kemudian terdapat perbedaan pada tahun penelitian dan tempat dilakukannya penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah ada satu variable bebas yang digunakan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) dengan judul Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota Bandung. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Lestari Busana Anggun Mahkota Bandung. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stress

Kerja (X1). Adapun variabel terikat pada penelitian ini yakni Kinerja Karyawan (Y1). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana. Adapun hasil dari penelitian ini yakni Stress Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lestari Busana Anggun Mahkota Bandung. Tingkat Stress Kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan semakin menurun dan sebaliknya jika tingkat stress kerja rendah maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terdapat perbedaan pada teknik analisis data yang digunakan, terdapat perbedaan tempat dilakukannya penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah satu variable bebas yang digunakan yakni stress kerja.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Tucunan, dkk. (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Karyawan pada PT. Pandawa. Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di PT. Pandawa Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Adapun variabel terikat pada penelitian ini yakni Kepuasan Karyawan (Y1). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kepuasan karyawan. Ada pengaruh positif antara motivasi karyawan terhadap kepuasan karyawan. Adapun perbedaan

penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terdapat perbedaan pada adalah teknik analisis data yang digunakan dan kemudian terdapat perbedaan pada tahun penelitian dan tempat dilakukannya penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah beberapa variable bebas yang digunakan pada penelitian saat ini.

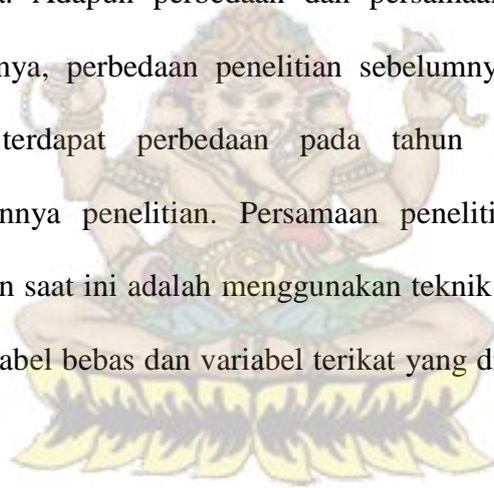
12. Penelitian yang dilakukan oleh Adikusmawan (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Karwayan Pada Anantara Uluwatu Resort Di Badung. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2). Adapun variabel terikat pada penelitian ini yakni Kepuasan Kerja Karyawan (Y1). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linier berganda Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Menunjukkan dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terdapat perbedaan pada tahun penelitian dan tempat dilakukannya penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah menggunakan teknik analisis data yang sama, variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Fiansi dan Sarifuddin (2019). Dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Dan UMKM

Kabupaten Tolotoli. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Adapun variabel terikat pada penelitian ini yakni Kepuasan Kerja Karyawan (Y1). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara silmutan dan persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Tolitoli. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terdapat terdapat perbedaan pada tahun penelitian dan tempat dilakukannya penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah menggunakan teknik analisis data yang sama, variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Kresmawan (2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. inti Dufree Prmosindo Denpasar. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Adapun variabel terikat pada penelitian ini yakni Kepuasan Kerja Karyawan (Y1). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terdapat perbedaan pada tahun penelitian dan tempat dilakukannya penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah menggunakan teknik analisis data yang sama, variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan pada

penelitian ini.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Wokas (2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN Kawangkoan. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Keterlibatan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Adapun variabel terikat pada penelitian ini yakni Kepuasan Kerja Karyawan (Y1). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis linier berganda. Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan sebelumnya, perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terdapat perbedaan pada tahun penelitian dan tempat dilakukannya penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah menggunakan teknik analisis data yang sama, satu variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini.



UNMAS DENPASAR