

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DINAS TENAGA
KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh

**MUHAMMAD BINTANG FIRMANSYAH
B 100150130**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DINAS TENAGA
KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh

MUHAMMAD BINTANG FIRMANSYAH
B 100 150 130

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'N' followed by a long, sweeping horizontal stroke that curves upwards at the end.

Nur Achmad, S.E., M.Si
(NIDN: 0616087002)

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DINAS TENAGA
KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA SURAKARTA**

SKRIPSI

OLEH

MUHAMMAD BINTANG FIRMANSYAH
B100150130

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 15 Agustus 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Kussudiyarsana, S.E., M.Si., Ph.D.

(Ketua Dewan Penguji)

2. Nur Achmad, S.E., M.Si.

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Zulfa Irawati, S.E., M.Si.

(Anggota II Dewan Penguji)


.....

.....

.....


Dekan,

Drs. Syamsudin, M.M.
NIK./NIP. 40570217 1986 031 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Agustus 2019

Penulis,



MUHAMMAD BINTANG FIRMANSYAH

B 100150130

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA SURAKARTA

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi di dalam suatu dinas. Dimana stres kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan pada karyawan harus selalu diperhatikan untuk menilai kepuasan kerja seorang karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal di dalam dinas terkait. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji : 1. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta. 2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta. 3. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini mengambil jumlah responden sebanyak 45 orang. Teknik pengujian data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis dalam penelitian ini maka didapat hasil antara lain: 1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 3. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Stres kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja.

Abstract

Human resources have an important role that cannot be separated from an organization within a service. Where work stress, work motivation and leadership in employees must always be considered to assess the job satisfaction of an employee so that employees can work optimally in the relevant agency. The purpose of this study is to test: 1. To determine work stress has an effect on employee job satisfaction in Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta, 2. To determine work motivation has an effect on employee job satisfaction at Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta. 3. To find out the leadership influences employee job satisfaction at Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta. Sampling using saturated sampling technique. This study took the number of respondents as many as 45 people. Data testing techniques using instrument testing, classic assumption test, hypothesis testing

with the help of SPSS program. Based on the results of the instrument test analysis, the classic assumption test, hypothesis testing in this study, the results obtained include: 1. Job stress has a negative effect on job satisfaction. 2. Work motivation has a positive effect on job satisfaction. 3. Leadership has a positive effect on jobsatisfaction

Keywords: *Job stress, Work Motivation, Leadership, Job Satisfaction.*

1. PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan hidupnya dan terus berkembang seiring dengan kemajuan jaman, Organisasi-organisasi menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil.

Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Karyawan sebagai penunjang tujuan, mereka juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaanya dalam pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai stres kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan yang ditimbulkan oleh pekerjaan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya. Karyawan sebagai aset dinas merupakan salah satu aspek penting dalam kelangsungan sebuah organisasi, dimana kenyamanan yang dirasakan Karyawan akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan

Beberapa hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawan, memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal, cara kepemimpinan yang baik dalam memimpin karyawan, dan bagaimana pihak manajemen perusahaan memperbaiki usaha-usaha penanggulangan stres kerja yang sedang atau akan muncul yang disebabkan oleh pekerjaan karyawan tersebut. Untuk membangkitkan kerja dan kepuasan kerja

karyawan atas segala hal yang dialaminya dalam bekerja, maka karyawan perlu diperhatikan tingkat stres kerja, motivasi, dan kepemimpinan oleh perusahaan. Semua usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam hal ini bagian personalia guna untuk membantu karyawan dalam bekerja dan memenuhi tujuan organisasi. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan pembinaan hubungan yang baik antara para karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan agar terciptanya suatu kepuasan kerja yang tinggi. Djumahir dan Solimun (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang (Sowmya dan Panchanatham, 2011). Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya (Tunjungsari, 2011). Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ahmed et al. 2010). Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi. Motivasi karyawan adalah respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Purwanto, M. Ngalim (2000:26) Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya

kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. pencapaian keberhasilan tujuan dari perusahaan adalah sebuah prestasi manajemen. Penilaian kinerja perusahaan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan bagi pihak eksternal dan internal. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin.

Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin. Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta kreativitas yang tinggi. Terciptanya kepuasan kerja didukung oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut Toto (2006), kepuasan kerja merupakan konsep praktis yang penting, karena merupakan hasil atau dampak dari keefektifan performance dan kesuksesan bekerja. Sedangkan menurut Saleem, et al. (2010), kepuasan kerja adalah keadaan emosional sukacita atas peran dan kontribusinya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN SURAKARTA”

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Dalam studi kasus ini pendekatan yang dilakukan dengan cara meneliti pada subjek

tertentu dan survey menggunakan kuestioner yang diberikan langsung kepada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta

2.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1) Kepuasan Kerja (Y)

Prihatsanti (2010) kepuasan kerja merupakan indikator dasar keberhasilan individu di tempat kerja yang telah dicapai dalam mempertahankan hubungan antara dirinya dan lingkungan kerja, yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik

2) Variabel Stres Kerja (X1)

Velnampy dan Aravinthan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja

3) Motivasi Kerja (X2)

Robbins (2003:166) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuantujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual

4) Kepemimpinan (X3)

Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin (Ardana dkk, 2011:181)

2.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Margono (2004:118), populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta berjumlah 45 koresponden untuk dijadikan objek penelitian.

2.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis yang meliputi analisis linear berganda, uji F, uji t, uji koefisien dan determinasi (R^2) sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan

uji heterokedastisitas. Analisis regresi linear beganda yang dinyatakan dengan persamaan linear berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Kepuasan
 α = Konstanta Regresi
 $\beta_1\beta_2\beta_3$ = Koefisien Regresi
 X_1 = Stres Kerja
 X_2 = Motivasi Kerja
 X_3 = Kepemimpinan
 e = error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan berasal dari populasi yang normal. Pengujian ini menggunakan metode *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan Asymptotic Significance (probabilitas) dengan taraf signifikansi.

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,974	0,299	P > 0,05	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2016

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari variabel sebesar 0,299 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Stres Kerja	0,997	1,003	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Motivasi	0,465	2,148	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Kepemimpinan	0,465	2,152	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa $VIF < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap. Ringkasan hasil perhitungan data selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Stres Kerja	0,05	0,795	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi	0,05	0,090	Bebas Heteroskedastisitas
Kepemimpinan	0,05	0,153	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas $> 0,05$ berarti bebas dari heteroskedastisitas.

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Stres Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_3), terhadap Kepuasan Kerja (Y). Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 21.00 pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Rekapitulasi Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	14,287
Stres Kerja	-0,143
Motivasi	0,484
Kepemimpinan	0,394

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 14,287 - 0,143 X_1 + 0,484 X_2 + 0,394 X_3 + e \quad (2)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

a = Konstanta sebesar 14,287 menyatakan bahwa jika variabel Stres Kerja (X_1), variabel Motivasi (X_2), dan variabel Kepemimpinan (X_3) dianggap konstan maka Kepuasan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta akan meningkat.

b_1 = Koefisien regresi Stres Kerja (X_1) sebesar -0,143 yang berarti apabila Motivasi Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) konstan, maka dengan adanya penurunan Stres Kerja sehingga mengakibatkan Kepuasan Kerja meningkat.

b_2 = Koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,484 yang berarti apabila Stres Kerja (X_1), dan Kepemimpinan (X_3) konstan, maka dengan adanya peningkatan Motivasi sehingga mengakibatkan Kepuasan Kerja meningkat.

b_3 = Koefisien regresi Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,394 yang berarti apabila Stres Kerja (X_1), dan Motivasi (X_2) konstan, maka dengan adanya peningkatan kepemimpinan sehingga mengakibatkan Kepuasan Kerja meningkat.

3.5 Uji t

Perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen Stres Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara individu. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	-2,368	-2,020	0,023	ada pengaruh individu
Motivasi	4,941	2,020	0,000	ada pengaruh individu
Kepemimpinan	3,518	2,020	0,001	ada pengaruh individu

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

a) Uji t yang berkaitan dengan Stres Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $-t_{hitung} = -2,368 < -t_{tabel} = -2,020$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

b) Uji t berkaitan dengan Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 4,941 > t_{tabel} = 2,020$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

c) Uji t yang berkaitan dengan Kepemimpinan(X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,518 > t_{tabel} = 2,020$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

3.6 Uji F

Digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
45,606	2,833	0,000	ada pengaruh secara simultan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 45,606, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . Ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta secara simultan.

3.7 Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan model tersebut semakin baik. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,877	0,769	Persentase pengaruh 76,9%

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,769, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Stres Kerja, Motivasi

Kerjadam Kepemimpinan) menjelaskan variasi Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta sebesar 76,9% dan 23,1% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

3.8. PEMBAHASAN

a. Pengaruh dari Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Ini membuktikan adanya kesamaan penelitian yang dilakukan Ni Putu Enika Lestari Dewidan I Gede Putro Wibowo yang menyatakan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Stres merupakan suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik individu dan / atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis individu yang bersangkutan. Stres Kerja menimbulkan masalah psikologis yang relevan dengan ketidakpuasan kerja, anteseden stres atau disebut stresor yang mempengaruhi karyawan lain dan karyawan itu. Stres Kerja merupakan ketegangan atau proses psikologi yang disebabkan oleh tekanan baik secara tuntutan fisik maupun psikologis karyawan yang dapat menyebabkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang.

Karyawan mengalami perubahan kejiwaan membawa tuntutan yang tinggi terhadap setiap individu agar lebih meningkatkan kinerjanya. Tuntutan kerja yang tinggi setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Berbagai macam keinginan dan kebutuhan diharapkan dapat terpenuhi dengan bekerja dalam suatu perusahaan. Tetapi tidak semua keinginan maupun kebutuhan karyawan tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan. Pada umumnya kehidupan di dalam dinas apapun bentuk dan sifatnya baik yang bergerak dalam bidang pelayanan kepada masyarakat secara langsung maupun yang bergerak di belakang layar pemerintahan, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Ketidak berhasilan suatu instansi dinas, keterlibatan karyawan dalam konflik serta ketidak mampuan memenuhi kebutuhan maupun keinginan

karyawan merupakan salah satu faktor yang menimbulkan stres di kalangan karyawan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang.

b. Pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Ini membuktikan adanya kesamaan penelitian yang dilakukan Sagung Binda Kamita (2019), Ni Wayan Ari Sudiartini, Ni Putu Enika Lestari Dewi yang menyatakan Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih semangat bila mendapatkan motivasi dari atasannya karena itu sudah menyangkut mental dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Seseorang pasti menginginkan perlakuan yang baik dari instansi, di lain pihak pimpinan instansi juga menginginkan karyawannya mematuhi peraturan yang berlaku agar terjadi keadaan yang saling menguntungkan demi kemajuan instansi itu sendiri. Kegiatan pelatihan dan pendidikan dari instansi yang diberikan kepada karyawan akan bermanfaat. Instansi juga menginginkan timbal balik dari karyawan berupa peningkatan kinerjanya. Karena karyawan merupakan aset bagi instansi maka instansi harus memenuhi kebutuhannya. Kualitas instansi akan terlihat dari kinerja karyawannya.

c. Pengaruh dari Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Ini membuktikan adanya kesamaan penelitian yang Ni Made Ria Satyawati (2014), yang menyatakan Stres Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan Amwiarni Sartika (2019), Ni Wayan Ari Sudiartini yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Suatu instansi atau organisasi sangat diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk peranan yang mengelola dan memimpin perusahaan yang bersangkutan. Kondisi instansi yang sedang dipimpin akan berpengaruh terhadap perilaku para pemimpinnya, namun perilaku pemimpin juga sangat berpengaruh

dengan kondisi organisasinya. Keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting karena memiliki yang strategis dalam mencapai tujuan instansi, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan instansi, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral Pegawai. Kepemimpinan menggunakan pengaruh terhadap bawahannya, pimpinan biasanya menerapkan kepemimpinan sebagai yang digunakan pada proses kepemimpinan, maka kepemimpinan menurut teori berpengaruh sekali terhadap kepuasan kerja karyawan. Kurangnya perhatian mengenai kondisi instansi yang menimbulkan kurangnya rasa percaya dari karyawan, dimana pemimpin memberikan kebijakan-kebijakan yang kurang memperhatikan nasib para karyawannya. Semakin perhatian pimpinan instansi akan memberikan kepercayaan kepada bawahannya. Maka karyawan akan memiliki rasa kepuasan di pekerjaannya.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1 Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai $t_{hitung} =$ sebesar -2,368 yang tidak berada diantara nilai t_{table} sehingga demikian dapat dikatakan bahwa H_1 dalam penelitian ini berpengaruh secara negative dan signifikan. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta.
- 2 Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai $t_{hitung} =$ sebesar 4,941 yang tidak berada diantara nilai t_{table} sehingga demikian dapat dikatakan bahwa H_2 dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta.

3 Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai t_{hitung} = sebesar 3,518 yang tidak berada diantara nilai t_{table} sehingga demikian dapat dikatakan bahwa H3 dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuisioner, sehingga penulis tidak mengawasi secara langsung atas pengisian jawaban tersebut. Kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu masing-masing responden.
2. Faktor pengaruh kepuasan kerja karyawan terbatas pada variabel stres kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan sehingga cakupannya kurang luas untuk dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia.
3. Lingkup penelitian terbatas pada satu tempat saja yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta dan waktu yang digunakan dalam penelitian terbatas, sehingga hasilnya tidak dapat dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang sejenis dan hasil penelitian kurang maksimal.

4.3 Saran-Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja yang perlu diperhatikan pada tingkat stres kerja karyawan. Maka perlu diperhatikan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Surakarta. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Tetapi bila stres kerja karyawan berkurang, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

2. Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta agar para karyawan tetap memiliki motivasi agar karyawan dapat melaksanakan tugas yang di bebarkannya. Serta dengan adanya dorongan dari kepemimpinan agar tugas yang telah di berikan dapat dilaksanakan dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, L., et al. 2010. *A mediation of customer satisfaction relationship between service quality and repurchase intentions for the telecom sector in Pakistan: A Case study of University students*, *African Journal of Business Management*, Vol. 4, no 16, pp, 3457-3462
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu
- Brahmasari dan Suprayetno. 2008. *Pengaruh motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Interbasional Wiratama Indonesia)*
- Djumahir and Solimun. 2013. *The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job*
- Margono. (2004) *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Prihatsanti, Unika. 2010. *Hubungan Kepuasan Kerja Dan Need For Achievement Dengan Kecenderungan Resistance To Change Pada Dosen Undip Semarang*, *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 8, No.2 . p 145 – 165.
- Purwanto, M. Ngalm. 2000. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta
- Saleem, Rizwan, Azeem Mahmood, Asif Mahmood. 2010. *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan*. *Journal of Business and Management*. 5(11): h:213-222.
- Sowmya, K. R. & Panchanatham, N.(2011). *Factors Influencing Organizational Commitment of banking sector employees*. *Journal of economics and behavioral studies*, 2 (1), 19-15.
- Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung*. 1 (1), h: 1-14
- Toto. 2006. *Spiritual Centered Leadership : Kepemimpinan berbasis Spiritual*. Jakarta : Gema Insani
- Velampy, T and Aravinthan. S. A. 2013. *Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience*. *European Journal of Business and Management*. Vol.5, No.7, pg. 78-99. ISSN 2222-1905