

BAB 1

Pendahuluan

Karyawan atau pegawai dalam sebuah perusahaan merupakan kunci utama yang menjadi penentu keberhasilan dalam perusahaan itu sendiri. Karyawan akan membantu dalam mewujudkan rencana dan tujuan perusahaan, namun di zaman sekarang masih terdapat beberapa perusahaan yang belum bisa meraih hal tersebut. Penyebabnya karena tersapat faktor ketidakpuasan dalam bekerja. Hal tersebut membuat perusahaan harus dapat lebih cermat lagi dalam mengamati masalah kepuasan kerja.

Ketika seseorang mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaannya, ia cenderung akan bermalas-malasan bahkan menunda pekerjaannya. Menurut Robbins (2010) dalam (Ganesha & Saragih, 2019), menghindari dari beban dalam pekerjaan adalah cara yang dilakukan untuk menunjukkan ketidakpuasaan saat bekerja.

Di Jawa Tengah tingkat kepuasan kerja cenderung masih sangat rendah. Terbukti dengan adanya kasus pengaduan pekerjaan dari tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah berikut :

Tabel Pengaduan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021

No	Jenis Aduan	Jumlah Aduan
1	UUCK	1
2	Transmigrasi	1
3	PPKM	1
4	Pesangon/Paklaring	4
5	UMP/UMK	4
6	Penahanan Ijazah	11
7	Protkes	13
8	Lainnya	16
9	BPJS	19
10	Prakerja	19
11	PPKM	27
12	Waktu Kerja	28
13	PHK	33
14	BSU	36
15	PMI	51
16	Loker	69
17	THR	89
18	Gaji	142
Total Aduan Masuk		564

Sumber : disnakertrans.jatengprov.go.id

Kabupaten Kendal adalah salah satu daerah yang ada di Jawa Tengah. Masyarakat disana umumnya bekerja sebagai buruh pabrik, pegawai kantoran, petani, pedagang, dsb. Mereka berasal dari pedesaan dan juga perkotaan. Jumlah penduduk

yang bekerja yakni sekitar 493.732 orang. Pekerja di Kendal umumnya berusia 15 tahun hingga 55 tahun keatas.

Data Pekerja Usia Menurut Kelompok Umur Pada Agustus 2021

Uraian	Usia 15-24	Usia 25-54	Usia 55+	Jumlah
Bekerja	66 383	330 171	97 178	493 732
Presentase	13,45	66,87	19,68	100,00

Sumber : kendalkab.bps.go.id

Dari data diatas, usia 15-24 tahun tercatat sebanyak 13,45 persen pekerja, sekitar 66,87 persen pekerja berusia 25-54 tahun, dan 19,68 persen merupakan penduduk yang masih bekerja pada usia tua. Pekerja tersebut memiliki waktu kerja :

Daftar Persentase Pekerja Menurut Jam Kerja Pada Bulan Agustus 2021

Waktu kerja dalam 7 hari	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki + Perempuan
0 (sementara tidak bekerja)	3,74	3,88	3,80
1-14	7,02	11,98	9,09
15-34	25,47	26,18	25,76
35+	63,77	57,96	61,35
Jumlah	100,00	100,00	100,00
Rata-rata	27,92	20,16	24,09

Sumber : kendalkab.bps.go.id

Pada data diatas, tercantum terdapat 61,35 persen orang memiliki durasi kerja selama 35 jam seminggu bahkan lebih. Data ini memperlihatkan bahwa pekerja memiliki produktivitas tinggi, sehingga kebanyakan dari mereka menggunakan sebagian besar waktunya untuk bekerja. Ini membuat timbulnya rasa kelelahan dalam bekerja karena terdapat beban kerja yang mengakibatkan muncul perasaan bosan, cemas, bahkan stress sehingga akan berpengaruh pada kepuasan.

Dengan tingginya durasi kerja membuat beban kerja semakin tinggi. Hal ini berpengaruh pada pendapatan yang didapat karyawan. Tingginya waktu kerja mengharuskan perusahaan supaya memberikan upah yang sesuai sebagai wujud hubungan timbal balik. Berikut rata-rata upah yang diberikan kepada buruh/karyawan/pegawai di Kabupaten Kendal pada tahun 2021:

Laki-laki	1 352 569
Perempuan	681 008
Laki-laki + Perempuan	1 021 582

Sumber : kendalkab.bps.go.id

Data diatas membuktikan adanya perbedaan antara upah pekerja laki-laki dan perempuan. Meskipun setiap tahun jumlah pekerja perempuan mengalami peningkatan, namun perbedaan masih tetap tidak berubah. Berdasarkan informasi yang telah dijelaskan tadi, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat permasalahan ketenagakerjaan yang membuat kepuasan kerja menjadi turun. Keadaan ini dapat dibuktikan pada tabel berikut :

Data Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Kabupaten Kendal 2022

Keterangan	Jumlah Kasus
Perselisihan Hubungan Industrial Yang Telah Dilakukan Mediasi Sepanjang Tahun 2022 (Bulan Januari-Oktober)	6 Kasus

Sumber data : Disperinaker Kendal

Kepuasan kerja harus diperhatikan untuk memungkinkan pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik serta dapat bertahan di pekerjaannya. Sehingga, akan membuat perusahaan mudah berkembang dan dapat mencapai tujuannya. Dalam menciptakan kepuasan kerja, maka diperlukan kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan adalah proses memengaruhi bawahan agar tujuan dapat dicapai sesuai harapan. Menurut Kartono (2008:34) dalam (Herawati & Ranteallo, 2020) menyebutkan terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan, yakni kemampuan menentukan keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan mengendalikan emosional. Penelitian (Waworundeng et al., 2021) mengatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hasil ini tidak sepadan dengan penelitian (Wahyuningtyas & Kirana, 2022) yang mendapat hasil gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kepuasan.

Kepuasan kerja juga dapat dicapai dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu tempat dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan seperti suasana kerja, prasarana, metode kerja, dsb. Lingkungan kerja komponen terpenting bagi pekerja (Sunyoto:38) dalam (Astuti & Iverizkinawati, 2018).. Lingkungan kerja yang baik akan membentuk suasana nyaman sehingga akan membuat munculnya semangat kerja. Pada penelitian (Andriany, 2019) memperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian (Rasyid & Tanjung, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, faktor beban kerja juga berakibat pada kepuasan kerja. Jika seorang pekerja memiliki beban diluar kemampuannya akan menimbulkan rasa sakit, kelelahan hingga stres. Ini akan membuat suatu hambatan dalam bekerja serta berdampak pada jalannya perusahaan. Dalam (Deky Fujiansyah, 2020) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun tidak dengan (Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, 2022) yang mendapat hasil beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi menjadi faktor penting yang bisa membentuk kepuasan kerja. Kompensasi dihadiahkan sebagai ungkapan terimakasih karena imbalan atas partisipasi melaksanakan pekerjaannya.. Menurut (Hartatik, 2014) dalam (Rahayu & Pramularso, 2019) menyebutkan terdapat 2 jenis kompensasi, yakni kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi harus dibayarkan secara adil supaya pekerja bisa menjalankan tugasnya dengan baik (Jackson, 2011) dalam (Andriany, 2019). Jika pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterima dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja pada pegawai (Siagian 2007:253) dalam (Agustina et al., 2019). Pada penelitian (Andriany, 2019) memperoleh hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil tersebut tidak sama dengan dengan penelitian (Kurniawan et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan data ketenagakerjaan di Kabupaten Kendal yang telah dijelaskan diatas dapat dijadikan suatu permasalahan dalam penelitian dan karena masih banyaknya penelitian yang hasilnya tidak sinkron, sehingga membuat peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian” **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KABUPATEN KENDAL.**

Maka diajukan rumusan masalah sebagai berikut : (i) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai? (ii) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai? (iii) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai? (iv) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?

Berdasarkan rumusan yang diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah : (i) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kabupaten Kendal (ii) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kabupaten Kendal (iii) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kabupaten Kendal (iv) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kabupaten Kendal.

BAB 2

Kajian Pustaka

2.1 Teori Kepuasan Kerja

Teori yang melandasi kepuasan kerja pada penelitian ini adalah *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian). Menurut Rivai dan Sagala dalam (Maharani & Dewi, 2021) teori ketidaksesuaian merupakan teori yang dapat mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya didapatkan dengan kenyataan yang dirasakan. Jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang melebihi dari apa yang diinginkan, maka orang tersebut akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Begitupun sebaliknya.

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam (Handoko et al., 2021) kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya. Seorang pegawai dapat menilai puas atau tidaknya dirinya terhadap pekerjaannya. Dan menurut (Saputra, 2021), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif pada pekerja yang mencakup perasaan dan tingkah laku dalam menjalankan pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan sebagai bentuk penghargaan serta pencapaian dalam bekerja. Menurut (Sutrisno, 2011) dalam (Andriany, 2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, aspek sosial dalam pekerjaan, faktor intrinsik dari pekerjaan (psikologis) dan kondisi fisik pekerjaan.

2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengatur, mengendalikan, serta memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Waworundeng et al., 2021). Sedangkan pendapat dari House dalam (Musa, 2022) kepemimpinan adalah kemampuan memberikan motivasi serta membuat orang lain agar ikut berkontribusi dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi. Umi Farida dalam (Astutiningtyas et al., 2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh pemimpin dapat membangun hubungan harmonis dengan karyawan sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Sebelum menetapkan gaya kepemimpinan, pemimpin perlu memahami terlebih dahulu perilaku dari para karyawannya, hal ini dilakukan agar karyawan merasa nyaman (Sinurat dalam penelitian (Wahyuningtyas & Kirana, 2022)).

2.4 Lingkungan Kerja

Menurut (Handoko et al., 2021) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja kondusif akan memberikan rasa kenyamanan bagi para karyawan yang sedang bekerja. Hal ini memungkinkan para pekerja bisa bekerja secara optimal. Menurut Siagian dalam (Handoko et al., 2021) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai seluruh keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja serta dapat memengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik mempunyai beberapa indikator yakni : Bangunan tempat kerja, tempat kerja yang terlihat menarik dan aman membuat para karyawan merasa nyaman sehingga dapat bekerja secara optimal. Yang kedua yakni fasilitas yang ada dalam tempat kerja, fasilitas sangat membantu para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain fasilitas untuk bekerja, fasilitas istirahat dan juga tempat beribadah sangat dibutuhkan dalam tempat kerja untuk memberikan rasa nyaman terhadap karyawan. Yang ketiga yakni peralatan kerja. Peralatan yang memadai dalam tempat kerja akan mendukung para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Yang terakhir yakni tersedianya sarana angkutan. Adanya fasilitas sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu sehingga tidak akan mengganggu terlaksananya pekerjaan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan harmonis antara atasan dan para karyawannya. Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari : Hubungan kerjasama antar karyawan, jika kerjasama terjalin dengan baik maka para karyawan akan mudah menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Yang kedua ada hubungan rekan kerja setingkat, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis membuat karyawan akan membuat karyawan tetap tinggal dalam lingkungan kerjanya. Yang terakhir yakni hubungan atasan dengan karyawan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Jika hubungan antar karyawan dengan atasannya terjalin dengan baik, hal ini akan menimbulkan rasa saling menghormati dan menghargai.

2.5 Beban Kerja

Menurut Antonius Rino Vanchapo (2020 : 3) dalam (Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, 2022) beban kerja adalah beberapa aktivitas pekerjaan yang wajib diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Menurut Putu Melati dalam penelitian (Bimaputra & Parwoto, 2020) beban kerja merupakan beberapa pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan cepat. Hal ini membuat karyawan merasa stress. Beban kerja akan memengaruhi kondisi fisik dan mental pada karyawan apabila beban yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, baik itu beban yang rendah maupun tinggi (Deky Fujiansyah, 2020).

2.6 Kompensasi

Kompensasi dapat dikatakan sebagai imbalan yang diberikan oleh karyawan sebagai balasan karena telah menyelesaikan pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan dapat berupa uang maupun sarana pekerjaan (Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, 2022). Pendapat Robbins dalam (Yuananda & Indriati, 2022) mengatakan bahwa sebagian besar karyawan ingin mendapatkan upah/gaji yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka jalani, sehingga mereka akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk itu, kompensasi menjadi salah satu bagian penting yang harus diperhatikan agar kepuasan kerja dapat terpenuhi dengan baik.

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut (Yukl, 2005) dalam (Waworundeng et al., 2021) gaya kepemimpinan merupakan sifat atau karakter yang dimiliki pemimpin untuk menggapai sasaran perusahaan. Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, kepemimpinan dianggap penting untuk memengaruhi bawahan agar mau berperilaku seperti apa yang diinginkan oleh pemimpin, sehingga tujuan perusahaan dapat mudah tercapai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paendong et al., 2020) variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sama dengan penelitian (Waworundeng et al., 2021) yang juga mendapat hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik akan membentuk suasana kerja yang terasa aman dan nyaman, sehingga kepuasan kerja pada karyawan pun akan meningkat. Maka dapat diambil hipotesis :

H₁ : Gaya Kepemimpin Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut (Sutrisno 2015) dalam (Handoko et al., 2021) lingkungan kerja adalah semua sarana prasarana tempat kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja kondusif akan memberikan kenyamanan pada karyawan, sehingga mereka bisa bekerja secara optimal. Apabila karyawan merasa senang berada dalam lingkungan kerja dimana mereka bekerja, hal ini akan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Sehingga waktu kerja yang digunakan lebih efektif serta dapat meningkatkan kinerja.

Seperti penelitian (Andriany, 2019) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian lain dari (Saputra, 2021) yang juga mendapat hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka, hipotesis yang akan digunakan yakni :

H₂ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

2.7.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Tarwaka (2011:106) dalam (Bimaputra & Parwoto, 2020) beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus diselesaikan secepatnya atau dalam waktu yang telah ditentukan. Pegawai yang bekerja, pastinya memiliki beban kerja masing-masing. Beban kerja terdiri dari tiga kondisi yakni beban kerja rendah, sesuai standar, hingga beban yang sangat tinggi. Beban kerja akan memengaruhi kondisi fisik dan mental pekerja apabila beban kerja tersebut tidak sesuai dengan kemampuan baik itu beban kerja yang rendah, standar, maupun beban kerja yang tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasyim, 2020) mendapat hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini elaras dengan hasil penelitian dari (Maini & Tanno, 2021) yang memperoleh hasil variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka, hipotesis yang dapat diambil :

H₃ : Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja

2.7.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

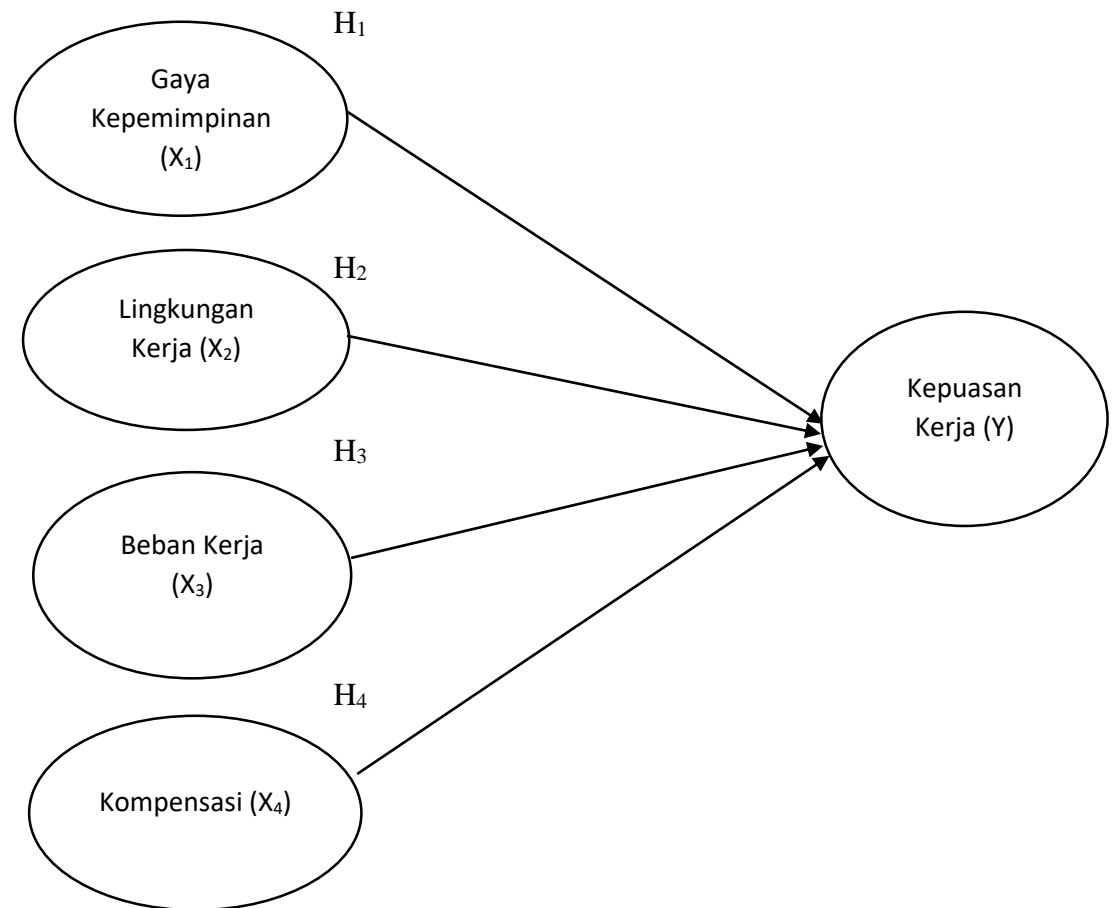
Menurut pendapat dari Kasmir (2017:233) dalam penelitian (Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, 2022) kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan pada karyawan yang bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi sebagai tanda balasan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja. Perusahaan semestinya memberikan kompensasi yang adil agar pekerja merasa puas. Jika mereka puas, akan terdorong untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja mereka pun akan meningkat. Pemberian kompensasi yang layak membuat para pekerja merasa senang dan merasa disejahterakan oleh perusahaan sehingga mereka akan bertahan lebih lama dalam perusahaan tersebut.

Dalam penelitian terdahulu dari (Andriany, 2019) variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Jika kompensasi meningkat, maka tingkat kepuasan kerja pun juga akan meningkat. Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian (Lestari & Rachmasari, 2021) yang juga mendapat hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka, hipotesis yang digunakan adalah :

H₄ : Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

2.8 Kerangka Penelitian

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



BAB 3

Metode Penelitian

3.1 Tempat Penelitian

Objek Penelitian berada di Kabupaten Kendal, Provinsi Jawa Tengah.

3.2 Populasi

Menurut Sugiyono(2018) dalam artikel (Thabroni, 2021) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang telah ditetapkan oleh peneliti, terdiri dari objek maupun subjek yang memiliki karakteristik dan juga kualitas untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pekerja yang ada di Kabupaten Kendal dengan jumlah 493,732 pekerja (*sumber:kendalkab.bps.go.id*).

3.3 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono(2018) dalam artikel (Thabroni, 2021) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dalam populasi. Dengan kata lain, sampel adalah perwakilan dari populasi.

Dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling (Random Sampling)* dengan teknik *Simple Random Sampling*. *Probability Sampling* adalah metode yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih kemudian dijadikan sampel dalam penelitian. Dan dengan *Simple Random Sampling*, pengambilan sampel dapat dilakukan secara acak atau random tanpa melihat strata dalam populasi. Sehingga, peneliti nantinya dapat bebas memilih siapa saja yang akan menjadi sampel dalam penelitian.

Di Kabupaten Kendal terdapat 493,732 pekerja. Hal ini tidak memungkinkan bagi peneliti untuk meneliti seluruh anggota populasi. Maka, harus dibentuk sampel sebagai perwakilan populasi. Penentuan jumlah dengan menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel (10% atau 0,1)

Maka sampel dari populasi dapat diketahui sebagai berikut :

$$n = \frac{493\ 732}{1 + (493\ 732 \times 0,1^2)}$$

n = 99,97 dibulatkan 100

Dari hasil perhitungan , ukuran sampel minimal dalam penelitian ini adalah sebanyak 99,97. Dengan ini, peneliti akan mengambil sampel sebanyak 100 responden.

3.4 Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel penelitian dalam penelitian ini, yakni variabel dependen dan variabel independen.

3.4.1 Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Pada penelitian ini, yang menjadi variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan baik hal yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang telah diterima oleh pekerja (Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, 2022).

3.4.2 Variabel Independen atau Variabel Bebas

Pada penelitian ini, yang menjadi variabel bebas yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi.

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan berbagai tingkah laku yang dilakukan oleh pemimpin untuk memengaruhi serta mengarahkan bawahannya sesuai dengan keinginannya (Gaya & Terhadap, 2019).

2.Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya yang meliputi suasana kerja, lingkungan tempat kerja, fasilitas serta perlengkapan dalam bekerja (Andriany, 2019).

3.Beban Kerja

Beban kerja merupakan segala hal yang dibebankan kepada karyawan yang berkaitan dengan bentuk pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, Koesomowidjojo (2017:21) dalam (Manajemen et al., 2022).

4.Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:117) dalam (Manajemen et al., 2022) kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diberikan pada karyawan atas

jasanya terhadap perusahaan yang berupa uang maupun barang langsung atau tidak langsung.

3.5 Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Menurut Rivai dan Mulyadi dalam (Gaya & Terhadap, 2019) gaya kepemimpinan tindakan atau perilaku yang diterapkan oleh pemimpin dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi	Menurut Kartono (2008:34) dalam (Herawati & Ranteallo, 2020) -Pengambilan keputusan -Memotivasi -Mampu berkomunikasi -Kemampuan dalam mengendalikan bawahan -Mengendalikan emosional	Likert
2	Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Sutrisno dalam (Handoko et al., 2021) lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana yang berada di tempat kerja yang dapat memengaruhi terlaksananya pekerjaan.	Menurut Siagian dalam (Handoko et al., 2021) Lingkungan kerja fisik : Bangunan, tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas. Lingkungan kerja nonfisik : -Hubungan atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, kerjasama antar karyawan	Likert
3	Beban Kerja (X3)	Menurut (Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, 2022) beban kerja merupakan segala tugas yang dimiliki oleh seorang pekerja yang wajib diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.	Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, 2017) dalam (Qoyyimah et al., 2020) -Kondisi kerja -Penggunaan waktu kerja -Target yang dicapai	Likert

4	Kompensasi (X4)	Menurut Hasibuan, (2018) dalam (Rasyid & Tanjung, 2020) kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasanya terhadap perusahaan yang berupa uang, barang langsung maupun barang tidak langsung	Pendapat Kasmir (2017:234) dalam (Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, 2022) Kompensasi langsung : -Upah/gaji -Insentif/bonus Kompensasi tidak langsung: -Asuransi -Tunjangan	Likert
5	Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Handoko dalam (Rasyid & Tanjung, 2020) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional pada karyawan baik hal menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka.	Menurut Luthans (2006;115) dalam (Wirya & Andiani, 2020) -Pekerjaan itu sendiri -Rekan kerja	Likert

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data dengan membagikan kuesioner kepada responden. Kuesioner tersebut berisi beberapa butir pernyataan yang akan diisi oleh responden. Teknik pengukuran dengan skala likert 5 point sebagai opsi jawaban yakni :

Keterangan	Point
STS (Sangat Tidak Setuju)	1
TS (Tidak Setuju)	2
N (Netral)	3
S (Setuju)	4
SS (Sangat Setuju)	5

3.7 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data akan diolah menggunakan aplikasi olah data IBM SPSS versi 22, dengan beberapa alat uji yang meliputi statistik deskriptif, uji kualitas data, pengujian asumsi klasik, dan uji hipotesis.

3.8 Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali (2016) dalam (Dr.Meiryani, 2021), statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran mengenai karakteristik data.

3.9 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2009) dalam (Wahyuni, 2014) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas ini dilakukan

dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan skor total. Jika r hitung $>$ r tabel (nilai sig. 5%) maka dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2009) dalam (Wahyuni, 2014) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner. Jika nilai $\alpha > 0,7$ maka reliabilitas mencukupi.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Dalam (Mulyono, 2019) uji normalitas dilakukan dengan ketentuan :

- Nilai signifikan $> 0,05$ maka data memiliki distribusi normal.
- Nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.10.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) dalam (Mulyono, 2019) uji multikolinearitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen. Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) dalam (Meiryani, 2021), penelitian yang baik ditandai dengan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.. Heteroskedastisitas tidak akan terjadi jika titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y dan tidak terdapat titik yang berbentuk pola.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dikatakan regresi linier berganda, apabila variabel bebas lebih dari satu (Hidayat, 2018) . Model ini dapat dilakukan dengan persamaan :

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

B = Koefisien estimate

3.11.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 merupakan uji yang mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel Y (Resti, 2020).

3.11.3 Uji F

(Resti, 2020), uji f merupakan alat untuk menguji pengaruh antara variabel x secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel y. Kriteria perhitungan pada uji f adalah :

- H_0 akan ditolak jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ (variabel x secara simultan berpengaruh terhadap variabel y).

3.11.4 Uji T

(Resti, 2020), uji t merupakan alat untuk menguji masing-masing variabel X dengan Y. Kriteria pengujian uji t yakni:

- H_0 ditolak jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ (terdapat pengaruh antara variabel x dengan variabel y)