

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA (STUDI PADA SWALAYAN GAYA TLOGOSARI)**



Disusun Oleh :
Nurul Auliya

12201139

Program Studi Manajemen

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

BANK BPD JAWA TENGAH

2024



Edit dengan WPS Office

PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA SWALAYAN GAYA TLOGOSARI)

Dr. Pandji Anoraga, S.E., M.M.

Nurul Auliya
12201135

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng
Nurulauliya159@gmail.com

Abstrak

Untuk dapat menciptakan keunggulan perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, karena karyawan memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu cara pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Zulkipli, 2022).

Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk mengetahui kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stress kerja dalam mempengaruhi kepuasan karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 50 responden.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Variabel stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Swalayan Gaya Tlogosari. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,690 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stress kerja sebesar 69%. Sisanya 31% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *kompensasi, gaya kepemimpinan, stress kerja, kepuasan kerja*

Abstract

To be able to create excellence, a company must be able to manage human resources well, because employees play a key role in achieving company goals. Human resource management (HR) is a way of managing human resources in an organization in order to achieve the goals of the organization optimally through developing human resources themselves (Zulkipli, 2022).

The purpose of this research is to determine compensation, leadership style, and work stress in influencing employee satisfaction. The data analysis used in this research is quantitative descriptive analysis by distributing questionnaires to 50 respondents.

The results of this research show that compensation variables and leadership style have a positive and significant effect on employee satisfaction. Work stress variable has a negative influence on employee job satisfaction at the Tlogosari Gaya Supermarket. Apart from that, the coefficient of determination () is 0.690, which means that the employee job satisfaction variable can be explained by compensation,



leadership style and work stress by 69%. The remaining 31% can be explained by other variables not studied.

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada persaingan usaha yang semakin kompetitif atau ketat, perusahaan harus dapat memiliki keunggulan bersaing, agar dapat memenangkan persaingan. Untuk dapat memiliki keunggulan bersaing, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga berperan sebagai perencana dan pelaksana strategi perusahaan dalam memenangkan persaingan. Untuk itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Salah satu cara agar sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal, maka perlu diciptakannya kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, maka karyawan akan bekerja secara maksimal dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Umar (Dewi Puspita Sari K & Nyoman sudharma I, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik. Seseorang yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan jika seseorang tidak puas akan bersikap negatif dan tidak membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk dapat mencapai kepuasan kerja, maka perusahaan dapat memperhatikan kompensasi yang diberikan perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi menjadi salah satu faktor kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan serta sesuai dengan prestasi kerja karyawan, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sehingga karyawan akan bekerja lebih baik dan maksimal terhadap tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan. Menurut (Wibisono Gunawan et al., 2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun *non financial* yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sistem kompensasi yang sesuai dan tepat dipercaya akan dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, komitmen dan kontribusi sumber daya manusia dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang disukai oleh staff atau bawahan akan membuat karyawan merasa nyaman dan dapat menerima arahan dengan baik, sehingga karyawan akan dapat bekerja sesuai intruksi pimpinan serta akan merasa puas terhadap kinerja yang telah dicapai. Menurut (Suryandini, 2020), bahwa pemimpin adalah seseorang yang memanfaatkan wewenang kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Setiap karyawan memiliki tingkat keahlian atau keterampilan yang berbeda-beda, sehingga pemimpin harus dapat memahami dan mengerti segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut agar tidak menimbulkan kecemasan yang berujung pada stres kerja dan akan mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Stres kerja yang dikarenakan tekanan dan tuntutan atas pekerjaan yang



diberikan kepada karyawan akan berdampak negative kepada karyawan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan, bahkan dapat membuat karyawan keluar atau resign dari pekerjaan. Selain itu stress yang dialami karyawan juga berdampak negative kepada perusahaan karena produktivitas atau kinerja karyawan akan mengalami penurunan, sehingga tidak sesuai dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Menurut (Bina et al., 2022) menyatakan stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Dari hasil *survey* yang telah dilakukan jobstreet kepada 17,623 koresponden tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya: 85% tidak memiliki *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi), 60% tidak memiliki jenjang karir, 54% bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan 53% karakter atasan militer, paternalis dan acuh (jobstreet.com, 2022).

Penelitian baru mengenai sentimen karyawan menunjukkan penurunan signifikan dalam kepuasan dan komitmen karyawan terhadap pemberi kerja, yang paling terlihat berkaitan dengan kompensasi, keseimbangan kerja/kehidupan, tunjangan dan tujuan karir (shrm.org, 2022). Temuan Byrne menunjukkan Gen Z memiliki lebih banyak ketidakpuasan terhadap tempat kerja dibandingkan pendahulunya (Pennstate, 2024).

Survey yang dilakukan BambooHR menunjukkan para karyawan saat ini lebih tidak bahagia dibandingkan saat puncak pandemi *Covid-19* yang lalu, ditemukan bahwa kepuasan kerja mengalami penurunan yang stabil sejak tahun 2020, dan kian menurun tajam tahun ini (Kompas.com, 2023).

Dari beberapa *survey* tersebut terlihat tingginya tingkat ketidakpuasan kerja karyawan. Hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja oleh pihak pemberi kerja karena akan sangat berdampak besar untuk keberlangsungan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus dapat menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Berikut faktor ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan Swalayan Gaya Tlogosari, Semarang:

Tabel 1.2
Faktor Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jumlah
1	Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi kerja yang harus di capai	14
2	Pimpinan tidak pernah menerima saran dan pendapat dari bawahan terhadap kebijakan dan peraturan yang ditetapkan	11
3	Sering terjadinya complain dari pimpinan dan konsumen terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	8
4	Pimpinan tidak pernah memberikan solusi terhadap masalah yang terjadi dalam pekerjaan	6
5	Tidak adanya uang lembur ketika hari libur nasional ataupun jam kerja yang melebihi ketentuan	6
6	Banyak yang pekerjaan yang harus diselesaikan Bersama	5

Sumber: Data yang sudah diolah, 2024

Berdasarkan data hasil pra survey diatas menunjukkan bahwa karyawan Swalayan Gaya Tlogosari merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dikarenakan insentif yang di terima karyawan tidak sesuai dengan prestasi kerja atau target yang harus di capai dengan jumlah pemilih 14 karyawan atau paling banyak menjadi alasan karyawan yang menyebabkan ketidak puasan karyawan. Selain itu pimpinan yang tidak dapat atau tidak mau menerima saran atau pendapat dari bawhaan juga menjadi alasan kedua karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan dengan jumlah 11 karyawan. Dan pda urutan ketiga yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan yaitu karena banyaknya *complain* baik dari pimpinan atau konsumen terhadap hasil pekerjaan karyawan dengan jumlah 8 karyawan.

Berdasarkan fenomena yang sudah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Swalayan Gaya Tlogosari Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diambil yakni bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawan Swalayan Gaya Tlogosari Semarang. Dengan pertanyaan:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Gaya Tlogosari Semarang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Gaya Tlogosari Semarang?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Gaya Tlogosari Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu mencapai berbagai tujuan mengenai:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Gaya Tlogosari Semarang
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Gaya Tlogosari Semarang
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Gaya Tlogosari Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan (*stakeholders*), seperti:

1. Bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu menjadi landasan atau pedoman bagi perusahaan untuk menentukan langkah kedepan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti, diharapkan mampu meningkatkan wawasan ataupun pemahaman bagi peneliti untuk melihat persoalan bisnis dan cara memecahkan permasalahannya, terlebih yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang dikarena atau disebabkan kompensasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja.
3. Bagi pihak lain, diharapkan agar dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Grand Theory

Adapun *grand theory* yang digunakan dalam penelitian yaitu *goal setting theory*, teori kontigensi dan *theory of constraints*.

1. Goal Setting Theory

Goal setting theory yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Dengan penentuan sasaran (goal) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) yang spesifik. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi Indra Wardhana (2015).

2. Teori Kontigensi

Menurut Natacia & Novita (2020) kontigensi adalah suatu teori tentang menemukan pemimpin dengan situasi yang tepat. Kepemimpinan kontigensi menganggap bahwa keefektifan kepemimpinan ditentukan oleh cocok atau tidaknya seorang pemimpin dengan situasi lingkungannya. Teori kontigensi mempercayai bahwa tidak ada satupun teori kepemimpinan yang sempurna. Kesuksesan seorang pemimpin terletak pada gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan orang-orang yang dipimpinnya (Usman, 2019).

Menurut Fledler, sifat-sifat kepribadian seseorang tidak membuat seseorang menjadi seorang pemimpin. Akan tetapi seseorang berhasil menjadi seorang pemimpin sebab berbagai faktor situasi dan adanya interaksi antara sipemimpin dan situasi tersebut (Sriwidharmanely, 2013).

3. Theory Of Constraints.

Menurut Hansen dan Mowen (2001:606), pendekatan *theory of constraints* dapat dilakukan dengan mengidentifikasi kendala-kendala, memakai kendala-kendala dalam jangka pendek dan jangka panjang, serta mendapatkan cara untuk mengatasi kendala – kendala tersebut dengan tujuan mencapai kemajuan yang terus-menerus bagi perusahaan (Setyaningrum & Hamidy, 2008). Teori Kendala (*theory of constraints*) adalah teori manajemen yang mengidentifikasi kendala kemudian mengeksploitasinya dan nantinya akan memberi manfaat pada perusahaan khususnya dalam menghasilkan uang baik saat ini maupun di masa yang akan datang bagi perusahaan, artinya bahwa teori kendala merupakan pendekatan khusus yang fokus pada tujuan perbaikan berkelanjutan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Suryandini, 2020). Sedangkan menurut (Made et al., 2020) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut (Komang et al., 2017) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Sikap tersebut mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan karyawan akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai secara individu berbeda-beda.

2.1.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut (Rini Candra Adelia & Wayan Mujiati N, 2016) membagi dimensi-dimensi kepuasan kerja menjadi tiga sebagai berikut:

- 1) Suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat diduga. Atau hal ini tidak dapat dinyatakan, tetapi akan tercermin dalam sikap karyawan.
- 2) Perolehan hasil yang sesuai, atau bahkan melebihi dari yang diharapkan, misalnya seseorang bekerja sebaik yang mampu dilakukannya dan berharap mendapat imbalan yang sepadan.
- 3) Sikap seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan tercermin melalui sikap, misalnya dengan akan semakin loyal pada perusahaan, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi, tertib serta sikap-sikap lain yang bersifat positif.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, Kreitner dan Kinicki dalam (Sutikno, 2020), yaitu:

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (*discrepancies*), kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.
- 3) Pencapaian nilai (*value attainment*), gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Keadilan (*equity*), dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.
- 5) Komponen genetik (*dispositional / genetic components*), beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Pangastuti & Choiri, 2022) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja diantaranya: (1) Pekerjaan itu sendiri; (2) Gaji; (3) Promosi; (4) Pengawasan dan (5) Rekan kerja.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam membalas jasa atau prestasi karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Dewi Puspita Sari K & Nyoman sudharma I, 2017). Sedangkan menurut (Made et al., 2020) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut (Abdussamad, 2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun *non-finansial*. Menurut (Wibisono Gunawan et al., 2020) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik.

2.1.3.2 Jenis Kompensasi

(Potale Rocky & Uhing Yantje, 2015) menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu :

- 1) Kompensasi Finansial. Kompensasi finansial terdiri atas dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan), yaitu: (1) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif dan (2) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan.
- 2) Kompensasi Nonfinansial. Kompensasi nonfinansial terdiri atas keamanan karier yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif. Sistem kompensasi atau balas jasa, pelaksanaannya bertujuan bagi organisasi, pegawai, masyarakat, dan pemerintah. Agar tujuan tercapai dengan efektif maka kompensasi harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan dan sesuai peraturan yang berlaku.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut (Made et al., 2020) terdapat beberapa indikator dalam kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji/Upah. Gaji merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional.
- 2) Insentif. Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.
- 3) Tunjangan . Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas. Jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut (Rini Candra Adelia & Wayan Mujiati N, 2016) gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dapat menjadi panutan bagi karyawan dalam menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mempengaruhi tindakan dan perilaku kepada orang lain. Pola perilaku dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin (Prमितia Devi I, 2020).

Sedangkan menurut (Dewi Puspita Sari K & Nyoman sudharma I, 2017) gaya kepemimpinan adalah filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang biasa dianut oleh pemimpin ketika berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya. Herujito (2006) mengartikan gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tindakan atau perilaku yang baik kepada bawahan akan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini dikarenakan perilaku pimpinan sangat mempengaruhi bawahannya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rini Candra Adelia & Wayan Mujiati N, 2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Dewi Puspita Sari K & Nyoman sudharma I, 2017) yang juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.1.4.2 Tipe Gaya Kepemimpinan

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2008), yaitu:

- 1) Tipe Otokratis. Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi dan menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya, dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.
- 2) Tipe Militeristis. Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang

memiliki sifat-sifat berikut : dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, senang pada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan, sukar menerima kritikan dari bawahannya, menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

- 3) Tipe Paternalistis. Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut : menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi (*overly protective*), jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, dan sering bersikap maha tahu.
- 4) Tipe Karismatik. Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma.
- 5) Tipe Demokratis. Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut: dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya, senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya, selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan teamwork dalam usaha mencapai tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain, selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya, dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

2.1.4.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Hersey dan Blanchard (Aries dan Sigit, 2012) terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur suatu gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) *Telling* adalah kemampuan untuk memberitahu anggota atas apa yang harus mereka kerjakan ;
- 2) *Selling* adalah kemampuan untuk memberikan pemikiran kepada anak buahnya tentang ide- ide yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaanya;
- 3) *Participating* adalah kemampuan untuk terlibat dalam pembuatan keputusan melalui komunikasi dua arah yang sebenarnya;
- 4) *Delegating* merupakan tingkat kepercayaan yang tinggi dari pemimpin kepada bawahan untuk melakukan tugas sendiri dengan sedikit pengarahan.

2.1.5 Stres Kerja

2.1.5.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja dapat terjadi karena adanya tuntutan atau tanggung jawab lebih yang di berikan oleh atasan kepada bawahan. (Rini Candra Adelia & Wayan Mujiati N, 2016) menyatakan stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan menurut (Bina et al., 2022) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang berlebihan atau tinggi berarti menunjukkan bahwa karyawan tidak puas terhadap pekerjaan atau adanya tekanan kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini sesuai pendapat hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi Puspita Sari K & Nyoman sudharma I, 2017) mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.1.5.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Beberapa faktor penyebab stres (Anatan dan Ellitan, 2009)

- 1) Dari luar organisasi (*extra organizational stressor*) yang meliputi perubahan sosial dan teknologi yang mengakibatkan perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial mempengaruhi pola kerja seseorang yang pada kondisi kurang menguntungkan menuntut seseorang untuk mencari kerja lain, serta faktor lain yaitu kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.
- 2) Dari dalam organisasi (*organizational stressor*) yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi lingkungan kerja.
- 3) Dari kelompok dalam organisasi (*group stressor*) timbul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.
- 4) Dari dalam diri individu (*individual stressor*) yang muncul akibat *role ambiguity* and *conflict*, beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

2.1.5.3 Indikator Stres Kerja

Menurut (Ferawati et al., 2022) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator stres kerja diantaranya; (1)Tuntutan tugas; (2) Tuntutan peran; (3) Tuntutan antar pribadi; (4) Struktur organisasi dan (5) Kepemimpinan organisasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1	Rocky & Yantje Uhing (2015)	"Pengaruh Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja"	Kompensasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Rini Candra &	"Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan	Kompensasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh positif

	Ni Wayan (2016)	Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Kadek Dewi & I Nyoman (2017)	“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	Kompensasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Yessi & Denni (2021)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 75,8% terhadap kepuasan kerja Stres Kerja berpengaruh positif sebesar 6,5% terhadap Kepuasan Kerja

Sumber: Penelitian terdahulu

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dengan pemberian kompensasi atau balas jasa terhadap prestasi kerja karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja. Menurut (Made et al., 2020) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Potale Rocky & Uhing Yantje, 2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sulut Cabang Manado.

H1 : Kempensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Podsakoff (dalam Nanjudeswarasswamy dan Swammy, 2014), menyatakan perilaku kepemimpinan dapat mempengaruhi kepercayaan dan kepuasan karyawan terhadap organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi lebih lanjut meningkatkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan organisasi komitmen secara langsung. Pemimpin yang baik dapat mengajarkan dan mengarahkan bawahan agar dapat bekerja dengan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan memiliki kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan inilah yang dianggap sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, jika gaya kepemimpinan yang tinggi, karyawan juga mendapatkan kepuasan yang tinggi pula, begitu sebaliknya. Jika pimpinan tidak begitu peduli dengan alur pekerjaan maupun karier karyawan untuk kedepannya dapat mengakibatkan kepuasan kerja pada karyawan menjadi rendah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rini Candra Adelia & Wayan Mujiati N, 2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dianggap sebagai sikap yang merupakan perwujudan dari perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap dari perwujudan ini merupakan akibat dari adanya dorongan, keinginan dan harapan pada pekerjaan kemudian dikaitkan dengan kehidupan nyata yang dirasakan oleh karyawan (Dewi & Sriathi, 2019). Dengan adanya tekanan pekerjaan dari atasan atau pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian atau jobs desknya dapat membuat karyawan tidak nyaman dan stres sehingga dapat membuat karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya. Menurut (Bina et al., 2022) stres merupakan kondisi ketegangan yang akan memberikan pengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik pada individu. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik akan memberikan dampak pada ketidakmampuan ketika melakukan interaksi dengan lingkungan pekerjaan dan lingkungan luar, kondisi stres dapat memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan yang dapat berakibat menurunnya produktivitas atau kinerja karyawan serta menurunnya rasa kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi atau perusahaan terkait. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Dewi Puspita Sari K & Nyoman sudharma I, 2017) mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja Tenaga Kesehatan BRSU Tabanan.

H3 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

2.3.4 Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

(Wibisono Gunawan et al., 2020) mengatakan bahwa pentingnya pemberian kompensasi sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Sehingga membuat karyawan lebih mencintai pekerjaan dan diharapkan timbul rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalannya.

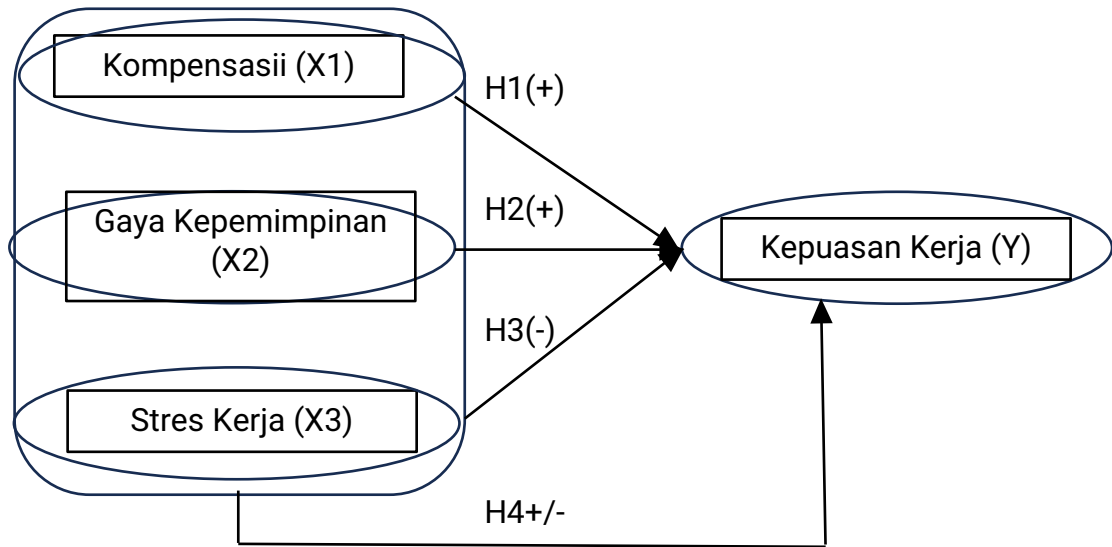
Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan perilaku yang baik yang dilakukan oleh pemimpin akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Namun jika karyawan merasa pimpinan tidak sesuai dengan yang mereka harapkan akan membuat karyawan atau bawahan menjadi tertekan dan dapat mengakibatkan stress sehingga karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Rini Candra Adelia & Wayan Mujiati N, 2016) yang menyatakan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H4 : Kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Stres kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel bebas berupa kompensasi, gaya kepemimpinan dan stres kerja dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Peneliti ingin mengetahui lebih dalam dampak variabel independen

terhadap variabel dependen.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel – variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (*independent*), yang disimbolkan dengan (X), yaitu: kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), stres kerja (X3) serta satu variabel terikat (*dependent*) yang disimbolkan dengan (Y) yaitu kepuasan kerja.

3.1.2 Definisi Operasional

Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang dipilih dan digunakan dalam penelitian maka akan mudah diukur. Variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No.	Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1	Kompensasi (X1)	Imbalan atas prestasi kerja yang diberikan perusahaan	1. Gaji/Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Simamora (2022)
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang biasa dianut oleh pemimpin ketika berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya	1. <i>Telling</i> 2. <i>Selling</i> 3. <i>Participating</i> 4. <i>Delegating</i>	Aries & Sigit (2012)
3	Stres Kerja (X3)	stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan	Robbins (2006)

			organisasi	
4	Kepuasan Kerja (Y)	keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja.	Robbins & Judge (2015)

Sumber: Penelitian terdahulu

3.2 Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

3.2.1 Objek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan Swalayan Gaya Tlogosari Semarang.

3.2.2 Populasi

Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah semua atau keseluruhan karyawan Swalayan Gaya Tlogosari Semarang.

3.2.3 Sampel

Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi (Umar, 2019). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Swalayan Gaya Tlogosari Semarang dengan jumlah 50 orang.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini diantaranya: (1) Data Primer, menurut Sugiyono (2016) data primer adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Data primer ini di peroleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden yang dilakukan oleh peneliti dan (2) Data sekunder, menurut Sugiyono (2016) Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diterima oleh pengumpul data, bisa melalui orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder ini diperoleh dari literatur dan jurnal serta refrensi yang digunakan oleh peneliti.

3.3.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang pengumpulan data dari jawaban responden melalui kuesioner penelitian. Selain itu penelitian ini memerlukan data pelengkap yang dapat diperoleh dari literatur dan jurnal – jurnal terdahulu.

3.4 Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah suatu bentuk analisis yang berdasarkan data

yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data deskriptif merupakan data informasi, uraian dalam bentuk prosa kemudian dikaitkan dengan data yang lainnya untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran sehingga memperoleh gambaran baru atau menguatkan suatu gambaran yang sudah ada. Dalam penelitian ini data yang dimaksud adalah data mengenai gambaran umum responden serta identitas responden. (Sugiyono, 2019).

1. Analisis Data Kuantitatif

Merupakan suatu bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik tertentu. Data kuantitatif harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah analisis program SPSS. Tahapan-tahapan dari analisis data kuantitatif adalah:

a. *Editing* (pengeditan)

Tahapan ini berfungsi untuk memilih data yang diperlukan dalam penelitian dan membuang data yang tidak diperlukan.

b. *Coding* (pengkodean)

Tahapan ini merupakan proses pemberian kode-kode tertentu terhadap macam-macam kuesioner untuk pengkategorian kelompok yang sama.

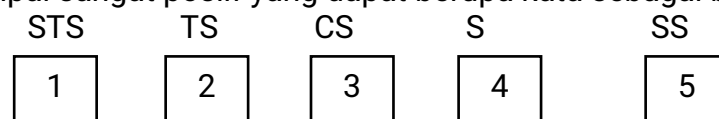
c. *Tabulating* (tabulasi)

Tahapan ini berfungsi mengelompokkan data secara teratur atas jawaban-jawaban yang akan dihitung dan dijumpai sampai berbentuk guna, dengan demikian melalui tabulasi ini nantinya akan dipakai membuat data tabel untuk mendapatkan pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

3.5 Skala Pengukuran

Untuk mengukur variabel penelitian yang telah ditetapkan, Digunakan skala pengukuran. Skala pengukuran dipakai untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala 1-5 maka variabel yang akan diteliti dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator itu menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang memakai skala *Likert* pengukuran dan mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif yang dapat berupa kata sebagai berikut:



3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan objektif dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis, maka diperlukan pengumpulan data dengan metode:

1. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2019). Merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan daftar kepada responden dengan berbagai alternatif jawaban yang sudah disediakan.

2. Observasi

Menurut Sugiyono, (2019) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Dilakukan

dengan pengamatan dan pencatatan secara langsung ke objek penelitian.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. (Ghozali, 2018).

1. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.
2. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

Nilai $r\text{-hitung}$ diperoleh dari hasil pengolahan menggunakan komputer program SPSS. Sedangkan nilai $r\text{-tabel}$ diperoleh dengan melihat tabel pembandingan dengan taraf signifikansi 5%.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu data dikatakan reliabel adalah variabel memiliki nilai Cronbach alpha 0,6 atau tidak reliabel apabila memiliki nilai Cronbach alpha lebih kecil dari 0,6 (Ghozali, 2018).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar – benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

3.8.1 Uji Normalitas

Bertujuan menguji apakah ada dalam suatu model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas selain menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik untuk menguji normalitas residual. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dengan pertimbangan tidak menimbulkan bias bagi yang mempersiapkan. Uji statistik yang digunakan adalah uji statistik *non* parametrik *kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis tes statistik sederhana yang dapat dilakukan berdasarkan nilai *kolmogorov-smirnov*. Kriteria uji kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut :

1. Jika $\text{Asymp. Sig} > 0,05$ maka data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal.
2. Jika $\text{Asymp. Sig} < 0,05$ maka data yang digunakan dalam penelitian tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas Ghozali (2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal. Variabel bebas sama dengan nol. Menganalisis matrik korelasi variabel – variabel bebas menurut Imam Ghozali (2018) Langkah menganalisis asumsi multikolinieritas yaitu:

1. Jika nilai tolerance $>$ dari nilai 0,1 dan nilai VIF $<$ dari nilai 10 maka tidak ditemukan adanya multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $<$ dari 0,1 dan nilai VIF $>$ dari nilai 10 maka ditemukan adanya multikolinieritas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak ditemukan Heteroskedastisitas. Menurut Imam Ghozali (2018) Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *glejser* yaitu dengan membandingkan nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Uji Kelayakan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel – variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel (Ghozali, 2018).

3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama – sama melalui suatu persamaan regresi linier berganda. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, juga untuk menunjukkan hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent Ghozali (2018). Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Kerja
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Regresi
- X_1 : Kompensasi
- X_2 : Gaya Kepemimpinan
- X_3 : Stres Kerja
- e : *Error* (koefisien pengganggu)

3.11 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh antar X_1, X_2, X_3 terhadap Y secara individual (parsial) maka di gunakan Uji t . Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
2. Jika Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

3.12 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel–variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel

