EKONOMI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN
Vol. VIII, No. 1, Januari 2019

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. PAMOR SPINNING MILLS KARANGANYAR

Jamillah Tri Khohari[1)]
Dewi Pujiani[2)]
[1), 2)]Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta
[2)] dewipujiani8@gmail.com

ABSTRACT

In this research has the objective to determine the effect of Work Stress, Work Motivation, and Leadership on Employee Satisfaction at PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.The hypothesis of this study is thought to influence of Work Stress, Work Motivation, and Leadership have an effect on significant to employee satisfaction at PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar either in a persial or simultaneous manner. The result of the analysis in this study can be concluded that work stress, work motivation, and leadership have an effect on significant to employee satisfaction at PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. Necessary data in this study are primary data obtained with questionnaire method from a population of 100 responden. Analysis of the data used in this research is multiple linear regression test, t-test, f test and coefficient of determination.
Keywords: Work Stress, Work Motivation, Leadership, and Satisfaction

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifasi dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang (Shopia, 2008: 85)

Menurut Siagian (2012: 102) menyatakan bahwa motivasi adalah daya mendorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut matondang (2008:5), kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, dengan menjalin suatu hubungan interaksi antara pengikut dan pemimpin dalam mencapai tujuan.

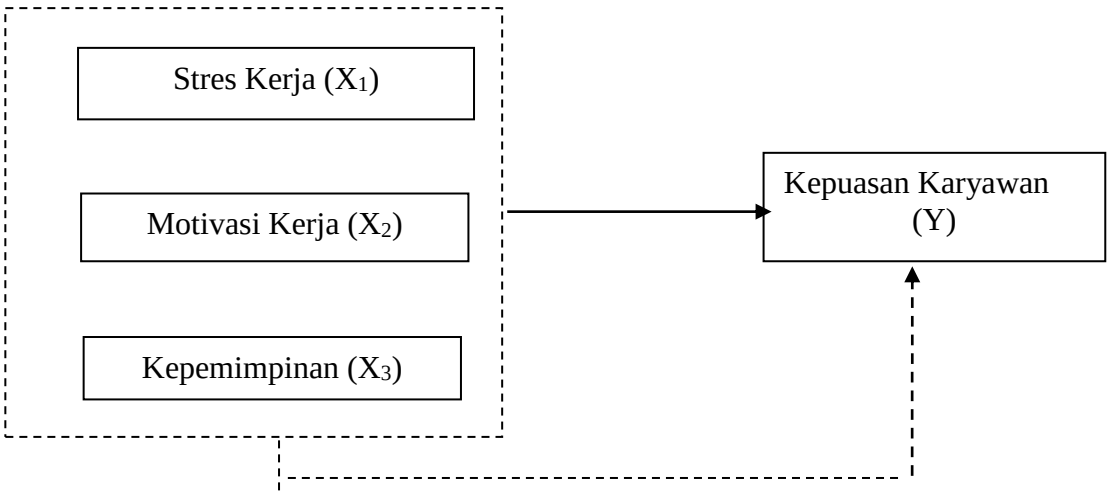
Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar ?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar ?
4. Apakah ada pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara bersama – sama terhadap kepuasan karyawan pada PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar ?

Kerangka Pemikiran

Dari uraian diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.I
Kerangka Pemikiran

: Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

: Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

Keterangan :

Variabel Independen	X_1	: Stres Kerja
	X_2	: Motivasi Kerja
	X_3	: Kepemimpinan
Variabel DependenY		: Kepuasan Karyawan

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.
2. Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.
3. Diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.
4. Diduga stres kerja, motivasi kerja dan kempemimpinan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar yang beralamat di Jl. Raya Jaten, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57125.

B. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar terdapat 100 responden.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar jumlah populasinya, yaitu sebanyak 100 responden.

C. Metode Analisis Data

1. Teknis Analisis Data
   a. Uji Instrumen
      1) Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus korelasi "*product moment.* Nilai r kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} (r kritis). Bila r_{hitung} dari rumus di atas lebih besar dari r_{tabel} maka butir tersebut valid, dan sebaliknya.

      2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka tes sebagai instrumen penelitian memenuhi syarat. Perhitungan dilakukan menggunakan program SPSS versi 24.

   b. Uji Hipotesis
      1) Analisis Regresi Linier Berganda

Secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas X_1, X_2, X_3, - X_n, sehingga rumus umum regresi linier berganda ini adalah :

$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$

Keterangan :

Y = Kepuasan karyawan
a = Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
X_1 = Stres Kerja
X_2 = Motivasi kerja
X_3 = Kepemimpinan
e = Error/Distrurbance

c. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

d. Uji F

Uji F adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara β_1, β_2,dan β_3 secara bersama – sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Pengujian instrumen penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan pada kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui keakuratan instrumen dalam menguji variabel stres kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan, kepuasan karyawan. Keputusan uji validitas adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya valid. Adapun hasil perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

1) Uji validitas untuk variabel stres kerja

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,680	0,194	Valid
P2	0,721	0,194	Valid
P3	0,669	0,194	Valid
P4	0,645	0,194	Valid
P5	0,590	0,194	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, Mei 2018

2) Uji Validitas untuk variabel motivasi kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,594	0,194	Valid
P2	0,740	0,194	Valid
P3	0,842	0,194	Valid
P4	0,715	0,194	Valid
P5	0,636	0,194	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, Mei 2018

Korelasi item-item pernyataan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 2 Menunjukkan bahwa dari item 5 pernyataan semuanya valid.

3) Uji Validitas untuk Variabel Kepemimpinan

Tabel 3.Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,638	0,194	Valid
P2	0,724	0,194	Valid
P3	0,809	0,194	Valid
P4	0,774	0,194	Valid
P5	0,738	0,194	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, Mei 2018

Korelasi item-item pernyataan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 3. Menunjukkan bahwa dari item 5 pernyataan semuanya valid.

4) Uji Validitas untuk Variabel Kepuasan Karyawan

Tabel 4.Hasil Uji Validitas Kepuasan Karyawan

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,832	0,194	Valid
P2	0,915	0,194	Valid
P3	0,851	0,194	Valid
P4	0,808	0,194	Valid
P5	0,776	0,194	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, Mei 2018

Korelasi item-item pernyataan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 4. Menunjukkan bahwa dari item 5 pernyataan semuanya valid.

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah tingkat keadaan (kuesioner) dari daftar pernyataan yang akan disebar kepada responden. Untuk mengeahui reliabilitas kuesioner digunakan rumus

Alpha Cronbach. Adapun hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Alpha Cronbach*	Kriteria	Keterangan
Stres Kerja	0,686	Alpha	Reliabel
Motivasi Kerja	0,749	Cronbach	Reliabel
kepemimpinan	0,790	> 0,60 maka	Reliabel
Kepuasan Karyawan	0,894	reliabel	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, Mei 2018

Berdasar kan tabel 5 maka dapat diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisi regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 24*, sehingga diperoleh hasil print out sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-2,949	1,314		-2,244	,027
	Stres Kerja	-,130	,061	-,091	-2,144	,035
	Motivasi Kerja	,735	,084	,585	8,709	,000
	Kepemimpinan	,466	,084	,372	5,535	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : Hasil *Print Out SPSS* 24

Dari hasil uji regresi linier dengan bantuan program *SPSS versi* 24 diperoleh:

a = -2,949

β1 = -0,130

β2 = 0,735

β3 = 0,466

sehingga diperoleh kesamaan regresi sebagai berikut :

Y = -2,949 - 0,130X1 + 0,735X2 + 0,466X3

Keterangan :

a. Nilai a (konstan) = -2,949 bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari stres kerja, motivasi kerja, kepemimpinan akan dapat menurunkan kepuasan karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.
b. Nilai koefisien β1 = -0,130 koefisien β1 bernilai negatif menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. Sehingga setiap penambahan stres kerja akan menurunkan kepuasan karyawan sebesar 2,949.
c. Nilai koefisien β_2 = 0,735, Koefisien β_2 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.
d. Nilai koefisien β_3 = 0,466 Koefisien β_3 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

3. Uji T

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari stres kerja, motivasi kerja, kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar secara parsial.

a. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

1) Dipilih level of signifikansi α = 0,05

Df (*degrees of freedom*) = n-k-1

$t_{tabel} = t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$

$= t_{(0,05/2 : 100 - 3 - 1)}$

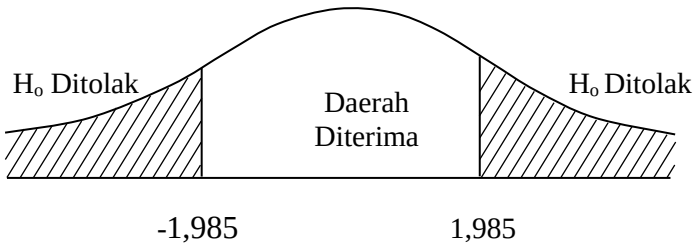
$= t_{(0,025 : 96)} = 1,985$ (lihat lampiran tabel uji t)

2) Nilai t_{hitung}

$t_{hitung} = -2,144$

(lihat lampiran uji regresi linier berganda)

3) Kriteria pengujian



Gambar 2
Kriteria Pengujian Uji X_1

Ho diterima, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu -2,144 < 1,985
dan nilai signifikansi (p – value) < 0,05 yaitu (0, 035 < 0,05).

4) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu -2,144 < 1,985 dan nilai signifikansi (p – value) < 0,05 yaitu (0, 035 < 0,05), berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

1) Dipilih level of signifikansi α = 0,05

Df (degrees of freedom) = n-k-1

$t_{tabel} = t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$

$= t_{(0,05/2 : 100 – 3- 1)}$

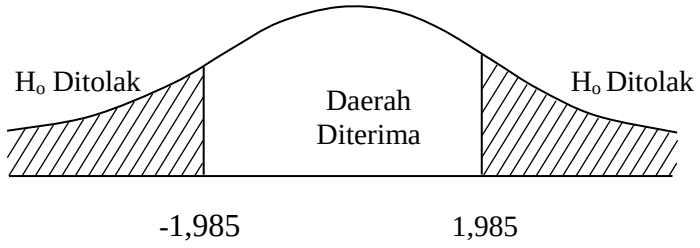
$= t_{(0,025 : 96)} = 1,985$ (lihat lampiran tabel uji t)

2) Nilai t_{hitung}

$t_{hitung} = 8,709$

(lihat lampiran uji regresi linier berganda)

3) Kriteria pengujian



Gambar 3
Kriteria Pengujian Uji X_2

4) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 8,709 > 1,985 dan nilai signifikansi (p – value) < 0,05 yaitu (0, 000 < 0,05), berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

c. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

1) Dipilih level of signifikansi α = 0,05

Df (degrees of freedom) = n-k-1

$t_{tabel} = t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$

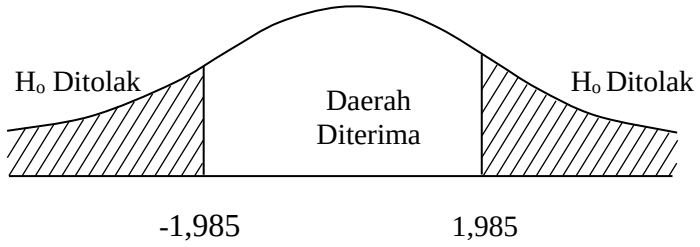
$= t_{(0,05/2 : 100 – 3- 1)}$

$= t_{(0,025 : 96)} = 1,985$ (lihat lampiran tabel uji t)

2) Nilai t_{hitung}

t_{hitung} = 8,709 (lihat lampiran uji regresi linier berganda)

3) Kriteria Pengujian



Gambar 4
Kriteria Pengujian Uji X_3

4) Kesimpulan

Karena thitung > ttabel yaitu 5,535 > 1,985 dan nilai signifikansi (p – value) < 0,05 yaitu (0, 000 < 0,05), berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

4. Uji F

Uji F dalam penulisan ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara simultan variabel independen yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan di PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1553,721	3	517,907	153,911	,000[b]
Residual	323,039	96	3,365		
Total	1876,760	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : *Print Out SPSS 24*

a. Dipilih *level of signifikansi* α = 0,05

Df (*degrees of freedom*) = (n- k- 1)

F_{tabel} = F $_{(\alpha : k : n-k-1)}$

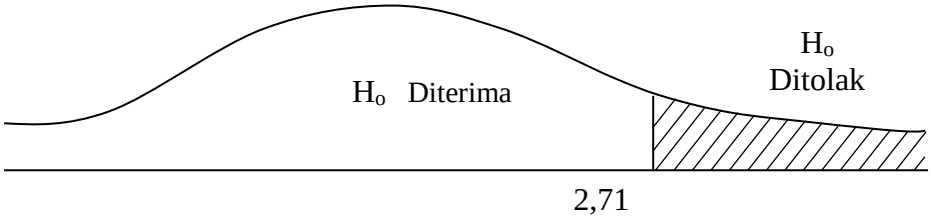
= F $_{(0,05 : 3 : 100-3-1)}$

= $F_{(0,05 : 3 : 96)}$
= 2,71

b. Nilai F_{hitung}

F_{hitung} = 153,911

c. Kriteria Pengujian



Gambar.5
Kriteria Pengujian Uji F

Ho ditolak karena, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 153,911 > 2,71 dan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05).

d. Kesimpulan

Mengingat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (153,911 > 2,71) dan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti stres kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur proporsi/presentasi sumbangan dari seluruh variabel independen (X_1, X_2, dan X_3) yang terdapat dalam model regresi terhadap dalam model regresi variabel dependen (Y) dengan menggunakan rumus: $R^2 = \frac{JKR}{JKT}$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi
JKR = Jumlah Kuadrat Residual
JKT = Jumlah Kuadrat Tengah

hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada table.9:

Tabel 9.Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910[a]	,828	,822	1,834

Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: *Print Out SPSS 24*

Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer *SPSS Versi 24*, maka diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,828. Maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari stres kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar sebesar 82,8%.

DAFTAR PUSTAKA

Manajemen Pendidikan IKIP PGRI.

Mangkunegara, A.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

_____ . 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

_____. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

_____ . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Matondang. 2008**.** *Kepemimpinan : Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Riva'i dan sagala, Ella Juvani.2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi.* Cetakan pertama. Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____ , 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

_____., 2016. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

_____ . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Punlishing Service).

_____, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan*. Jakarta: CAPS.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi Yogyakarta*: CV. Andi Offset.

Thoha, Muhammad. 2010. *Perilaku organisasi : konsep dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero)*. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Komputer.

Wahjosumidjo.2011. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wibowo. 2014. *Menejemen Kinerja*. Edisi ke4. Jakarta: Raja Grafindo Persada.