

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau lembaga instansi merupakan sistem sosial yang efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuannya yang ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka organisasi akan berjalan dengan baik, yang akhirnya akan menghasilkan prestasi baik. Di sisi lain, bagaimana mungkin perusahaan berjalan dengan baik dan berprestasi baik jikalau kepuasan kerja karyawan masih kurang. Upaya – upaya dari pihak manajemen perusahaan sangat diperlukan untuk terus menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan di antara upaya meningkatkan kepuasan kerja ada pengembangan karir dan juga melalui pemberian motivasi.

Tujuan dalam mewujudkan suatu organisasi atau lembaga harus memperhatikan berbagai faktor internal yang menunjang kepuasan kerja karyawannya. Dengan memperhatikan faktor – faktor tersebut karyawan menjadi nyaman dan tenang dalam bekerja, yang pada akhirnya akan bertimbal balik menguntungkan kedua belah pihak, karyawan mendapatkan hasil kepuasan dari pekerjaannya, dan organisasi akan mencapai tujuannya yang terwujud dari kinerja

dan produktivitas karyawannya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya seperti gaya kepemimpinan, stress kerja, dan beban kerja. Kepemimpinan merupakan salah satu isu yang masih menjadi perbincangan dalam manajemen, peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi, dan tujuan suatu organisasi. Kualitas dari pemimpin sering menjadi faktor yang memegang peran kunci dalam keberhasilan organisasi.

Gaya kepemimpinan dalam sebuah instansi maupun organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Matondang (2008) gaya kepemimpinan adalah sebuah pola sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain. Maksudnya pemimpin dapat memberi arahan ataupun dorongan yang tepat agar dapat berpengaruh terhadap karyawannya. Cara pemimpin dalam menjalin hubungan kerja antar karyawan dapat berupa memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi. Sedangkan menurut Robbins (2010:27) kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tujuan tugas. Dalam kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan pemahaman kita tentang kinerja tim dan berpengaruh positif kepuasan kerja pegawai dimana mampu meningkatkan kebutuhan karyawan atas apa yang mereka inginkan telah tercapai dengan baik dari sisi hak dan kewajibannya.

Stress kerja bisa terjadi karena tugas terlalu banyak, terbatasnya waktu mengerjakan pekerjaan, frustrasi dan lingkungan keluarga. Stress kerja dapat menyebabkan organisasi menanggung beban seperti rendahnya kualitas

pelayanan, pergantian staf, reputasi dan citra perusahaan yang menjadi semakin menurun, ketidakpuasan yang dirasakan karyawan.

Beban kerja menjadi penyebab lain dari kepuasan kerja karyawan. Pada Penelitian Mustapha (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja, karyawan merasa lebih puas disaat beban kerja yang diberikan tidak terlalu berat. Beban kerja menjadi sebuah tanggung jawab bagi seorang karyawan.

Kepuasan kerja memang harus diperhatikan oleh instansi atau lembaga tempat mereka bekerja, karena jika perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka banyak karyawan yang tidak semangat dan fokus dalam bekerja. Menurut Nugroho (2013) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap terhadap pekerjaan dan pengalaman dalam bekerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti imbalan yang wajar, kondisi lingkungan yang mendukung, rekan kerja yang supportif. Karyawan yang memiliki rasa ketidakpuasan daripada berhenti dari pekerjaannya lebih memilih mengeluh, tidak patuh, dan mengambil atau mengelak dari tanggung jawab mereka.

Peran Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik bagi masyarakat daerah adalah mewujudkan kenyamanan dan kelancaran dalam pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat.

Ada beberapa tugas dan fungsi pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Rokan Hulu diantaranya :

1. Kepala Badan, berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik.
2. Sekretaris, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pembinaan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana, kepegawaian dan administrasi lainnya. Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Sekretaris dibantu oleh Kepala Sub Bagian Administrasi dan Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan dan Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan.
3. Kepala Bidang Pemantauan Masalah Strategis dan Fasilitas Pengamanan Konflik, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan melalui Sekretaris. Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Pemantauan Masalah Strategis dan Fasilitas Pengamanan Konflik, dibantu oleh Kepala Sub Bidang Pemantauan dan Masalah Analisis Potensi Konflik dan Kepala Sub Bidang Rehabilitasi dan Rekonsiliasi.
4. Kepala Bidang Kesatuan Bangsa, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dengan melaksanakan penyiapan perumusan evaluasi dan koordinasi di bidang perdagangan. Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Kesatuan Bangsa dibantu oleh Kepala Sub Bidang Ketahanan Nasional dan Wawasan Kebangsaan dan Kepala Sub Pembauran dan Kewarganegaraan.

5. Kepala Bidang Fasilitasi Organisasi Politik dan Kemasyarakatan, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Fasilitasi Organisasi Politik dan Kemasyarakatan dibantu oleh Kepala Sub Bidang Fasilitasi Partai Politik dan Kepala Sub Bidang Fasilitasi Organisasi Masyarakat dan Lembaga Swadaya Masyarakat.

Dari penjelasan diatas maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Stress Kerja, dan Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Rokan Hulu?
2. Apakah Stress Kerja Terhadap Berpengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu ?
3. Apakah Beban kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu ?
4. Apakah Kepemimpinan Transaksional, Stress Kerja, Beban kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu ?

1.3 Tujuan penelitian

Dari Rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang penulis teliti adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional, stress kerja, beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penulisan

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerjakaryawan.
2. Bagi Instansi, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sebagai masukan untuk pembuatan kebijakan, peraturan serta kegiatan yang lebih baik.

3. Bagi almamater, sebagai salah satu referensi yang diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan masukan bagi para mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas pasir pengaraian sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.
4. Bagi penelitian selanjutnya, sebagai bahan dasar ataupun acuan penelitian sejenis yang diharapkan dapat berguna bagi pengembangan penelitian selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini sebagai Pendahuluan penulis menguraikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Dan Manfaat Serta Sistematika Penulis.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis menguraikan tentang Landasan Teori, Kerangka Konseptual, Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab Ini Menguraikan Tentang Ruang Lingkup Penelitian, Populasi Dan Sampel, Jenis Dan Sumber Data, Teknik Pengambilan, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang Gambaran Umum, Karakteristik Responden, Analisis Deskriptif, Uji Intrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, dan Pembahasan

Bab V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang Kesimpulan dan Saran

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dan kepemimpinan merupakan dua hal yang saling mempengaruhi dan saling terkait satu sama lainnya karena gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam interaksi dengan anggota atau karyawannya.

Kepemimpinan adalah kemampuan memotivasi karyawan, mengatur aktivitas individu lain, memilih saluran komunikasi yang paling efektif atau menyelesaikan konflik diantara anggotanya (Robbins, 2006). Sedangkan menurut Mary Coulter (2012:488) kepemimpinan adalah apa yang pemimpin lakukan itu adalah sebuah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena pemimpin yang mampu menciptakan visi, memotivasi, menciptakan lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat mencapai tujuan perusahaannya.

Gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2003) adalah suatu perilaku yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku kepada organisasi bawahannya. Sedangkan menurut Thoha (2003) gaya kepemimpinan adalah suatu norma yang digunakan individu pada saat individu tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Berdasarkan definisi diatas gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan yang dapat mempengaruhi orang lain

dalam hal mengarahkan dan mengendalikan orang lain yang berguna untuk mencapai tujuan.

2.1.2. Tipe Gaya Kepemimpinan

Ada dua tipe gaya kepemimpinan menurut Bass (1985) :

1. Gaya kepemimpinan transformasional, merupakan interaksi yang dilakukan seorang pemimpin dan karyawan dengan mengubah perilaku karyawan menjadi mampu dan bermotivasi tinggi dalam mencapai prestasi kerja karyawan tujuannya agar dapat mencapai tujuan organisasi.
2. Gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin melakukan diskusi dengan rekan kerja dan bawahannya untuk menentukan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya dan jika tujuan organisasi tercapai maka pemimpin dapat memberikan penghargaan kepada karyawannya.

2.1.3. Teori – Teori Kepemimpinan

Menurut Robbins (2006:314) membagi teori-teori kepemimpinan sebagai berikut :

1. Teori Sifat merupakan yang berkaitan dengan sifat-sifat atau ciri-ciri seseorang, sosial, fisik, atau intelektual dari yang pemimpin dengan bukan pemimpin. Menurut teori ini ada 6 sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu ambisi dan energi, hasrat untuk memimpin, kejujuran dan integritas, kepercayaan diri, kecerdasan, dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. Teori perilaku kepemimpinan, mengemukakan bahwa perilaku yang spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin.

3. Teori situasional merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menganjurkan pemimpin untuk memahami perilaku mereka dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan transaksional.

2.1.4. Kepemimpinan Transaksional

Menurut pendapat Robbins (2010 : 27) kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang dapat memotivasi bawahannya dalam arah tujuan yang di tegakkan dengan memperjelas peran dan tujuan tugas bawahannya.

Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transaksional menurut Bass (2003) sebagai berikut :

1. Imbalan kontingen, dimaksudkan bahwa bawahan atau karyawan memperoleh penghargaan dari pemimpin mengenai pelaksanaan tugas dan target yang harus dicapai. Apabila karyawan mematuhi prosedur pelaksanaan tugas dan berhasil mencapai target maka karyawan diberikan penghargaan atau imbalan.
2. Manajemen eksepsi aktif, pemimpin selalu mengawasi karyawannya agar mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses kerja. Pemimpin tidak segan mengoreksi atau mengevaluasi tugas karyawannya apabila belum selesai.
3. Manajemen Eksepsi pasif, pemimpin memberikan peringatan dan sanksi kepada karyawannya apabila terjadi kesalahan. Namun apabila proses kerja masih berjalan sesuai standar dan prosedur maka pemimpin tidak memberikan evaluasi.

2.1.5. Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

Ada 4 indikator didalam gaya kepemimpinan Transaksional, antara lain :

1. Imbalan kondisional, menjanjikan suatu imbalan untuk kinerja yang baik yang bertujuan untuk mengakui prestasi kerja karyawannya.
2. Manajemen dengan pengecualian (pemimpin aktif), menjaga dan menyimpan dari aturan standar kerja serta mengambil tindakan koreksi.
3. Manajemen dengan pengecualian (pemimpin pasif), karyawan ini hanya ikut campur jika standar kerjanya tidak dipenuhi.
4. Laissez-faire, pemimpin melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan.

2.1.6. Stress Kerja

Menurut Beehr dan Newman (2006) mengartikan stres kerja merupakan sebuah kondisi yang dapat muncul dari interaksi antara sesama manusia dan pekerjaannya serta dapat mengubah sikap manusia yang memiliki sikap memaksa mereka untuk menyimpang dari berbagai fungsi norma mereka.

Sasono (2004:5) mengemukakan bahwa stress memiliki berbagai dampak positif dan negatif. Dampak positif dari stres ini terdapat pada fungsional yang memiliki peran pendorong dalam peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatifnya stres kerja terjadi pada menurunnya kinerja seorang karyawan. Menurut Rivai dan Deddy (2010) stress kerja di pandang sebagai kondisi ketegangan yang dapat timbul dikarena tidak mampunya karyawan untuk menghadapi perubahan yang terjadi pada lingkungan pekerjaan. Begitupun juga Stres kerja ini menekankan perasaan yang dialami oleh karyawan dalam

melakukan pekerjaannya (Mangkunegara, 2007). Stress merupakan suatu situasi yang dimana ada sebuah perasaan yang menurutnya menantang atau mengancam kesehatan seorang karyawan merasakan stress dikarenakan terlalu banyak pekerjaan yang diberikan, tidak paham atas pekerjaannya, beban yang diberikan terlalu berat (Sopiah, 2008).

Stres kerja timbul akibat tidak puas terhadap kerja pekerjaannya yang disebabkan oleh berbagai faktor. Menurut Rivai(2014) faktor-faktor yang dapat menyebabkan stress yang terjadi pada karyawan antara lain :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Sikap yang diberikan pimpinan kurang adil terhadap karyawan serta tidak wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang tidak memadai.
4. Konflik yang terjadi antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang dianggap terlalu rendah.
6. Masalah yang terjadi didalam keluarga.

Sedangkan Menurut Robbins (2008) ada 2 faktor yang menyebabkan terjadinya stress yaitu:

1. Faktor organisasi didalamnya terdapat beban tugas, peran dan antar personal, faktor dalam organisasi atau instansi juga dapat menyebabkan stress dituntut untuk menghindari kesalahan dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat, beban kerja yang diberikan terlalu berlebih, pimpinan yang tidak peka dan rekan kerja atau teman yang tidak suka dalam pekerjaan tuntutan tugas dapat menjadi faktor dari pekerjaan. Selain itu yang berhubungan

dengan tuntutan selain pekerjaan juga kondisi kerja serta bekerja diruangan yang terlalu sempit atau lokasi yang tidak memadai dapat membuat cemas dan stres. Tuntutan peran terjadi dikarenakan adanya tekanan atau beban yang dilakukan oleh orang lain. Konflik peran diciptakan karena adanya rencana yang sulit untuk disiapkan atau dipenuhi. Peran yang berlebihan sering dialami karyawan ketika diharapkan melakukan lebih banyak waktu yang ada. Tidak pernah adanya motivasi dari seorang pemimpin serta pribadi yang tidak akrab menimbulkan stress, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

2. Faktor personal didalamnya terdapat permasalahan dalam keluarga, persoalan di ekonomi, dan konflik pribadi, menurut survei yang dilakukan secara nasional menunjukkan individu lebih mementingkan pribadinya, ada kesulitan yang terjadi didalam sebuah perkawinan, salah satunya tidak terjalin hubungan yang baik antara keluarga ataupun masalah anak adalah beberapa contoh masalah yang dapat menciptakan stress bagi karyawannya, yang akhirnya membawa masalah ke tempat kerja. Masalah ekonomi dikarenakan pola hidup yang tidak sesuai menjadi kendala pribadi yang dapat menciptakan stress dan menjadi tidak konsentrasi dalam bekerja. Maksud dari Kepribadian adalah stress yang sering timbul dari sifat seseorang. Misalnya orang A sering terjadi mengalami stress dibanding kepribadian orang B. kepribadian Tipe A ini memiliki sifat terburu-buru dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sabar, banyak pikiran, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), merasa tersaingi dengan karyawan lain baik di situasi atau peristiwa yang tidak mendukung dalam bersaing.

Menurut Robbins (2001) ada 3 kategori yang mengakibatkan stress kerja:

1. Gejala Fisiologis, Kebanyakan perhatian yang diperlukan atas stres diarahkan pada gejala fisiologis karena telah diteliti oleh ilmu kesehatan medis. Riset ini menyimpulkan stress dapat menciptakan sebuah perubahan dalam metabolisme, detak jantung yang tidak teratur, hipertensi, sakit kepala dan juga menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala Psikologi, gejala stress ini dapat tidak puasnya karyawan dalam bekerja. Stress juga berhubungan dengan pekerjaan efek fisiologi ini yang paling sederhana dan paling stress. Selain itu stress juga muncul disaat keadaan psikologis lainnya misalnya seperti gelisah, bosan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, tidak sabar, mudah marah dan tidak menyelesaikan pekerjaan.
3. Gejala Perilaku, Gejala Ini dikaitkan dengan perilaku atau sikap seseorang yang didalamnya perubahan dalam produktivitas, absensi, dan jumlah karyawan yang masuk dan berhenti, serta perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

2.1.7. Indikator Stress Kerja

Stress kerja memiliki beberapa indikator diantaranya :

1. Stress individu, meliputi :
 - a. Konflik peran, konflik ini timbul jika karyawan mengalami pertentangan antara tugas yang ia lakukan dengan tanggung jawab yang ia miliki.

- b. Beban Kerja, karyawan yang tidak memiliki cukup informasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga menimbulkan beban kerja yang semakin menumpuk.
 - c. Pengembangan Karir, sebuah peluang yang menggunakan keterampilan jabatan dalam mengembangkan keterampilan karir yang baru agar dapat memudahkan keputusan yang menyangkut karir.
2. Stress kelompok meliputi :
- a. Hubungan dalam pekerjaan, hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala adanya kepercayaan diri yang rendah serta minat yang rendah dalam memecahkan masalah di organisasi.
 - b. Tuntutan hubungan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
3. Stress organisasi, meliputi :
- a. Struktur organisasi, menentukan tingkat diferensi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan serta keputusan yang diambil
 - b. Kepemimpinan, menggambarkan gaya kepemimpinan yang diambil oleh pemimpin

2.1.8. Beban Kerja

Menurut Menpan (1997:46) beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus selesai oleh suatu unit organisasi atau instansi pemegang jabatan dalam waktu yang tertentu. Sedangkan Menurut Dhania (2010) beban kerja adalah

sejumlah kegiatan yang memerlukan keahlian dalam bekerja dan harus dikerjakan dengan waktu yang di tentukan. Sedangkan menurut Irwandy 2006 mengemukakan beban kerja suatu frekuensi rata-rata dari pekerjaan dalam jangka waktu ditentukan. Selanjutnya menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja merupakan pekerjaan yang harus dibebankan oleh suatu jabatan / unit organisasi atau instansi dan juga hasil kali volume kerja dan norma waktu (Utomo,2008).

Dari beberapa definisi diatas, kesimpulannya beban kerja merupakan individu dapat melakukan pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dalam menyiapkan tugas yang diberikan serta pandangan subjektif individu tersebut mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Manuaba (2000), menyebutkan bahwa beban kerja memiliki beberapa faktor-faktor seperti :

1. Faktor eksternal yang berkaitan dengan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Sedangkan tugas bersifat mental seperti tingkat sulit dalam pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang sulit, serta tanggung jawab atas pekerjaannya. Lingkungan kerja meliputi didalamnya lingkungan kerja fisik, kimiawi, biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal dimana terjadi karena beban kerja eksternal yang diberikan terlalu berat reaksi tubuh dinilai dari baik itu objektif dan subjektif. Faktor yang terdapat pada internal salah satunya yaitu faktor somatis yang meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi,

serta kondisi kesehatan maupun faktor psikis terdapat Motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Beban kerja dapat membuat karyawan menjadi lelah fisik maupun mentalnya dan sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Jika beban kerja yang diberikan sedikit maka karyawan atau pegawai menjadi lebih bosan. Salah satu yang membuat pekerjaan tidak selesai karena mulai bosan terhadap pekerjaan yang lebih monoton.

Munandar (2001:381-384) mengelompokkan beban kerja menjadi beberapa yaitu :

1. Tuntutan Fisik

Jika kondisi karyawan baik maka dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Dapat dikatakan bahwa kondisi kesehatan dari seorang pekerja atau karyawan harus sehat, karyawan dapat diberikan waktu istirahat yang cukup dan tempat kerja yang menurut karyawan nyaman.

2. Tuntutan Tugas

Pekerjaan yang dilakukan dimalam hari atau melakukan pergantian shif dapat menyebabkan karyawan menjadi lebih lelah karena beban kerja yang diberikan terlalu banyak dan jika beban kerja yang diberikan terlalu sedikit dapat memperngaruhi kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

1. Beban kerja Kuantitatif disebabkan karena pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan .
2. Beban kerja Kualitatif terjadi karena karyawan atau individu tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.9. Indikator Beban Kerja

Pada penelitian oleh Putra (2012:22) indikator beban kerja diklasifikasikan diantaranya :

1. Target yang dicapai, menurut pandangan seseorang besarnya suatu target merupakan suatu yang harus dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang telah dilakukannya.
2. Kondisi Pekerjaan, berkaitan dengan keputusan yang diambil pada saat melakukan pekerjaan.
3. Standar Pekerjaan, karyawan dapat menentukan standar pekerjaannya sesuai dengan perasaan yang berkaitan dengan beban kerja yang harus diselesaikan.

2.1.10. Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011) kepuasan kerja merupakan suatu tingkat perasaan memuaskan yang didapat oleh hasil pekerjaan dan pengalamannya. Sedangkan, pada penelitian Robbins dan Judge (2011) kepuasan kerja (*job satisfaction*) lebih cenderung kepada sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi dapat menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya jika

seseorang tidak puas dengan pekerjaan maka ia memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan.

Selanjutnya, Kreitner dan Kinicki (2010) mengatakan kepuasan kerja respon yang lebih afektif atau emosional terhadap aspek-aspek dari pekerjaan. Dapat diartikan bahwa kepuasan karyawan dapat merasa puas hanya pada satu aspek pekerjaan sedangkan aspek lainnya tidak merasa puas. Berdasarkan pengertian-pengertian para ahli diatas menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidaknya individu terhadap pekerjaannya

Kepuasan kerja memiliki beberapa teori diantaranya :

1. Teori Keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adam, menurut teori puas atau tidak puasnya karyawan menjadi pembanding antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jika karyawan memiliki keseimbangan yang sama maka karyawan menjadi lebih puas terhadap pekerjaan, sebaliknya jika karyawan tidak seimbang maka cenderung merasa tidak puas.

2. Teori Perbedaan

Teori ini pertama oleh Porter yang berpendapat kepuasan kerja dapat diukur dengan selisih antara yang terjadi dengan yang dirasakan oleh karyawan. Sedangkan Menurut Locke kepuasan kerja sangat tergantung dengan apa yang diharapkan serta yang didapat, jika yang didapat oleh karyawan sedikit maka menyebabkan rasa tidak puas.

3. Teori Opponent

Teori ini dikemukakan oleh Landy bagaimana seseorang untuk mempertahankan keseimbangan emosional. Keadaan emosional sangat berhubungan dengan puas atau tidak puasnya seorang karyawan.

4. Teori Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada 2 kondisi pada kepuasan kerja diantaranya kondisi dalam konteks pekerjaan diluar seperti gaji atau upah, keamanan, dan hubungan interpersonal serta kondisi dari diri karyawan sendiri. Jika kedua kondisi ini dilaksanakan maka karyawan akan lebih merasa puas terhadap pekerjaan

Berdasarkan teori diatas maka intinya kepuasan kerja adalah hasil yang diterima oleh karyawan dengan harapan karyawan.

Menurut Moh. As'ad (2015) ada beberapa faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Faktor psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, dan perasaan kerja.
2. Faktor fisik, berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai.
3. Faktor finansial, berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

4. Faktor sosial, faktor ini berkaitan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Berikut ini adalah beberapa dampak kepuasan kerja yang diantaranya adalah :

1. Dampak Terhadap Kinerja, apabila Karyawan menyukai pekerjaannya dan karyawan menampilkan pekerjaannya dengan baik maka karyawan akan mendapatkan imbalan dari pekerjaannya
2. Dampak Terhadap Kesehatan Fisik dan Kesejahteraan Psikologis. Karyawan yang memiliki fisik yang sehat dan psikologis yang baik akan menampilkan kinerja yang baik pula.
3. Dampak Terhadap Kepuasan Hidup Karyawan. Apabila karyawan puas terhadap hasil pekerjaannya maka berpengaruh terhadap kehidupannya.
4. Dampak Terhadap Absensi & *Turnover*. Absensi sangat penting dalam bekerja, tidak hadir atau berhenti sangat berhubungan dengan motivasi dimana perusahaan menghindari hal-hal yang tidak memuaskan pada karyawannya.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011) dimensi kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan / Jenis Pekerjaan (*Work ItSelf*)
2. Hubungan Dengan Atasan (*Supervision*)
3. Teman Kerja (*Co-Workers*)

4. Promosi (*Promotion*)

5. Gaji atau Upah (*Pay*)

2.1.11. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:108) ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental.

2. Imbalan yang wajar

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat kepuasan mungkin dihasilkan.

3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Selain itu kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas yang bersifat dan relatif modern, dengan

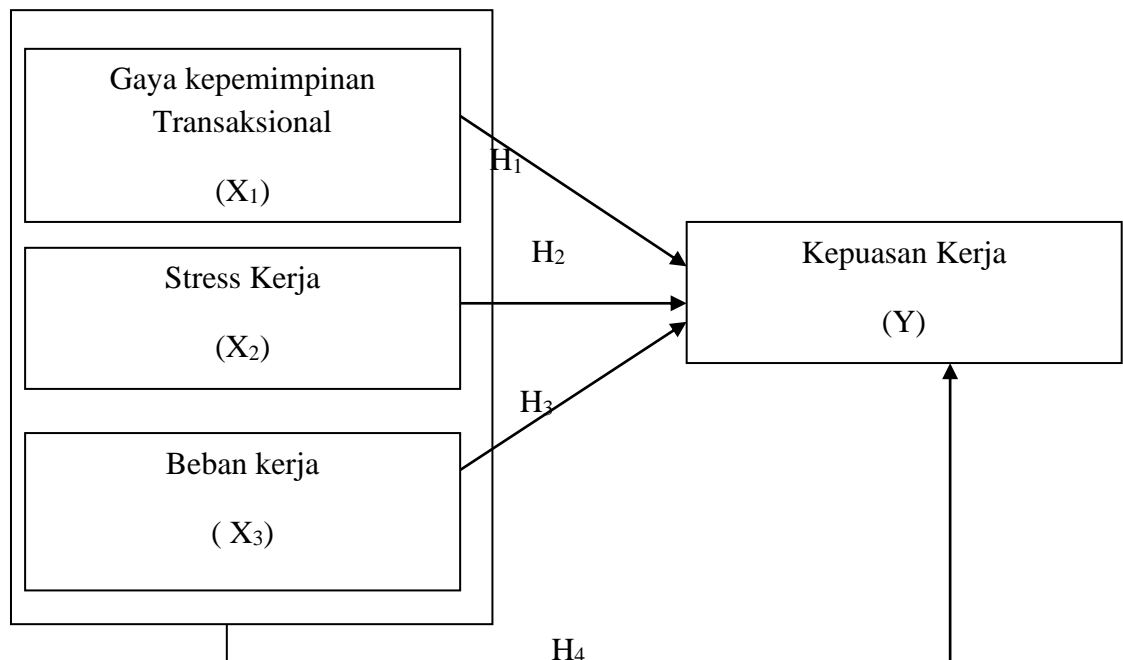
alat dan perlengkapan yang memadai.

4. Rekan kerja yang suportif

Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud, bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang *supportif* dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2.2.Kerangka Konseptual

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang penulis teliti.



Sumber : Faqihudin dan Gunistiyo (2010)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3.Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Diduga ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Rokan Hulu

H₂ : Diduga ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan kesatuan bangsa dan politik Kab. Rokan Hulu

H₃ : Diduga ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada badan kesatuan bangsa dan politik Kab. Rokan Hulu

H₄ : Diduga ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, stress kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Rokan Hulu

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penggunaan dari pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka.

3.1.2. Lokasi dan Waktu

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu. Dari tanggal 22 Oktober-31 Mei 2020

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut sugiyono (2014 :119) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas serta karakteristik untuk di pelajari dan di tarik kesimpulannya populasi pada penelitian ini berjumlah 51 orang.

Tabel 3.1.
Pegawai Negeri sipil dan Honorer
Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Bidang	Jumlah
Bidang Kepegawaian	14 orang
Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik	7 orang
Bidang Politik Dalam Negeri dan Ormas	8 orang
Bidang Wawasan Kebangsaan dan Ketahanan Ekonomi, sosial budaya dan agama	6 orang
Supir, Petugas Kebersihan, Dan Petugas Keamanan	9 orang
Total	51 orang

3.2.2. Sampel

Sampel menurut Kuncoro (2013 : 118) sampel adalah suatu himpunan bagian dari populasi. Sampel penelitian ini adalah karyawan baik PNS maupun honorer pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu yang juga berjumlah 51 orang.

3.3. Jenis dan sumber Data

Jenis dan sumber Data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer, menurut Kuncoro (2013 :148) diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Data primer yang digunakan adalah data dari kuesioner oleh responden, observasi, dan wawancara.
2. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan di publikasikan untuk masyarakat pengguna data. Data yang digunakan dari buku-buku referensi, jurnal ilmiah dan internet.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah

1. Kuesioner, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara subyek yang diteliti mengisi angket yang telah disediakan oleh peneliti. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Rokan Hulu dan kemudian memberikan lembar kuesioner kepada karyawan
2. Wawancara, wawancara merupakan pembuktian terhadap informasi maupun data atau keterangan yang belum didapat atau sudah diperoleh sebelumnya.
3. Dokumentasi, dokumentasi dilakukan dengan mencari data berupa catatan, transkrip, buku, dan sebagainya.

3.5. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	pemimpin melakukan diskusi dengan rekan kerja dan bawahannya untuk menentukan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya dan jika tujuan organisasi tercapai maka pemimpin dapat memberikan penghargaan kepada karyawannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imbalan Kondisional 2. Manajemen dengan Pengecualian (aktif) 3. Manajemen dengan Pengecualian (Pasif) 4. Laissez-Faire Sumber : Stephen P. Robbins(2005)
Stress Kerja (X2)	adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik Peranan 2. Beban Kerja 3. Pengembangan Karir 4. Hubungan dalam pekerjaan 5. Tuntutan Hubungan antar Pribadi 6. Struktur Organisasi 7. Kepemimpinan Sumber : Gibson
Beban kerja (X3)	Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu / batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya serta pandangan subjektif individu tersebut mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus di capai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan Sumber : Putra(2012)
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun terhadap tiap- tiap aspek dalam pekerjaan sebagai hasil penilaian dan perbandingan yang dilakukan individu terhadap pekerjaan yang akan mengarahkannya pada tingkah laku tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang secara mental menantang. 2. Imbalan yang wajar. 3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung 4. Rekan kerja yang suportif Sumber : Stephen P. Robbins (2005)

7.6. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008). Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transaksional, stress kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan badan kesatuan bangsa dan politik.

Pada penelitian ini menggunakan skala likert, yang mana skala likert digunakan untuk responden berbagai tingkatan setiap objek yang diukur.

Tabel 3.6

Skala likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Kurang Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2008

3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat pengukur supaya dapat mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen dikatakan valid apabila menunjukkan alat ukur yang digunakan mendapatkan data yang validitas. Dalam penelitian ini digunakan uji validitas kuesioner dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, yaitu mengkorelasikan skor item dengan skor total. Perhitungan koefisien korelasi antara item dengan skor total diolah

dengan program SPSS, yang hasilnya dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlation* pada skor total setiap item dalam variabel.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah suatu item valid atau gugur maka dilakukan perbandingan antara koefisien r_{hitung} dengan koefisien r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dimana n adalah jumlah sampel. Sehingga seperti yang disebutkan oleh siregar (2013:77).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Secara prinsip reliabilitas mencerminkan konsistensi suatu pengukuran. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel lainnya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011).

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai suatu data yang tersaji agar mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya.

Analisis deskriptif ini menggunakan rumus

$$TCR = \frac{R_s}{N} \times 100\%$$

Diketahui :

TCR = Tingkat Capaian Responden

R_s = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Untuk mengetahui TCR menurut Martoyo (2011:93) menggunakan metode yang dimana disusun dengan dinilai berdasarkan tingkatannya.

TCR (%)	Kriteria
100-82	Sangat Baik
81-71	Baik
70-56	Cukup Baik
55-45	Kurang
44-0	Buruk

3.7.2. Analisis data kuantitatif

Analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, diantara lain :

3.7.2.1 Uji Prasyarat

3.7.2.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov-Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

3.7.2.1.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak berpengaruh (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variable independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$

3.7.2.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model regresi tidak homogen. Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Gletser. Uji Gletser dilakukan dengan meregresikan absolut residual dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%.

3.7.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Kepemimpinan Transaksional, stress kerja, dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Untuk membuktikan hipotesis penelitian maka dilakukan uji statistik sebagai berikut :

3.7.3.1. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja, tiga variabel independen yaitu kepemimpinan transaksional, stress kerja, dan beban kerja. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya

dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

Untuk mengukur seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 18.0 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 .x_1 + b_2 .x_2 + b_3 .x_3$$

Dimana :

Y = Kepuasankerja

a = Bilangan Konstanta

b_1 = Koefisien regresi kepemimpinan transaksional

b_2 = Koefisien regresi stress kerja

b_3 = koefisien regresi beban kerja

x_1 = kepemimpinan transaksional

x_2 = stress kerja

x_3 = beban kerja

3.7.3.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependent. Koefisien

determinasi juga digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependent. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, maka variasi variabel dependent menjadi sedikit. Dan jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 maka variasi variabel dependent semakin besar. Jika nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan variabel dependent tidak bisa dijelaskan oleh variabel independent.

3.7.3.3. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian yang dilakukan pada uji t adalah uji paratemer (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independent (X) dan variabel dependent (Y). Pengujian uji hipotesis dengan menggunakan dengan parsial dengan menggunakan $\alpha=0,05$.

3.7.3.4. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent dengan baik atau variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent secara bersama-sama.

Kriteria Pengujian :

- a. Apabila nilai F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
- b. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.