

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI MODERASI

Anita Puspasari ¹⁾
Amin Wahyudi ²⁾
Suprayitno ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ anitapuspasari99@yahoo.co.id

²⁾ aminwahyudi@unisri.ac.id

³⁾ suprayitno29@yahoo.co.id

ABSTRACT

This is study aimed to determine the effect of work stress, leadership style on job satisfaction and job stress and work environments on job satisfaction with leadership style as moderation. Population in this study were 50 employees at the Board of Investment and Licensing Service of the Government of Sukoharjo district. This research is a quantitative and qualitative research. Data collection techniques such as observation, interviews and questionnaires. Data analysis using test instruments, classic assumption test, multiple linear regression analysis and the absolute value of the difference. The results of this study show that there is a negative and significant effect of work stress on job satisfaction, there is a positive and significant impact on job satisfaction working environment, there is a positive and significant effect of leadership style on job satisfaction, there variables contributed 42,5 percent and no significant effect of work stress on job satisfaction with leadership style as moderating a contribution of 33,6 percent, no significant effect on job satisfaction working environment with the style of leadership as moderating a contribution of 43,6 percent.

Keywords: Job stress, work environment, leadership style, job satisfaction

PENDAHULUAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Dalam perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tentunya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Sementara jalannya perusahaan masih diwarnai dengan perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam ke-

lompoknya sendiri. Perilaku individu seperti ini sangat mempengaruhi tujuan yang diharapkan perusahaan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hal ini diakibatkan karena kurangnya kemampuan individu dalam menghadapi suatu tanggungjawab mengenai tugas yang dibebankan. Setiap individu dalam melaksanakan tugas tentu mempertimbangkan perilakunya agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Perilaku individu dalam melakukan pekerjaannya juga mempertimbangkan agar tidak menimbulkan konflik baik konflik yang berdampak terhadap individu maupun konflik yang berdampak terhadap kelompok.

Keberhasilan sumber daya manusia akan nampak jika tingkat kemampuan individu dalam melaksanakan beban pekerjaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Beban terhadap suatu pekerjaan yang dialami individu dapat menimbulkan stres.

Stres dalam perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk lebih efektif dan efisien di dalam pekerjaan. Stres kerja juga perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stres kerja, pegawai merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu.

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Dalam hal ini sangat diperlukan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat.

Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, diharapkan dapat mengasikkan kepuasan kerja pada pegawai perusahaan. Jika seseorang pegawai memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika pegawai memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka pegawai tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi.

“Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya

tujuan perusahaan” (Hasibuan, 2014: 203). Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap umum karyawan terhadap berbagai aspek maupun pekerjaan yang dijalankannya. Jika seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang rendah maka karyawan tersebut akan menunjukkan produktivitas yang tidak baik pada perusahaan, dan sebaliknya apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi pada pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik.

Alasan pemilihan objek pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo karena Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan (BPMPP) Pemerintah Kabupaten Sukoharjo berfungsi untuk merumuskan kebijakan teknis di bidang penanaman modal, pelayanan perizinan serta pelayanan satu atap di bidang catatan sipil, pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Banyaknya kebijakan-kebijakan pimpinan yang diberikan pegawai dalam melakukan salah satu fungsi yaitu melaksanakan tugas dan pelayanan perizinan pegawai menimbulkan stres di lingkungan kerja. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya kepuasan kerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang

terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resource*) (Robbins, 2008: 368-369).

Penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menemukan bahwa kebijakan-kebijakan yang diberikan pimpinan yang menimbulkan stres kerja yang karyawan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan, penelitian lain yang dilakukan oleh Ni Luh Gede Poniasih dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2015) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menemukan bahwa terdapat pengaruh stres kerja yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka kepuasan kerja semakin menurun.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2009: 21).

Penelitian yang dilakukan oleh Astri Aslam, Asri Laksmi Riani, Gunawan Pamudji W (2013) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menemukan bahwa karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali dalam memberikan layanan kesehatan, ditempatkan pada lingkungan kerja yang kondusif dan memadai, hal ini tidak hanya akan berdampak pada layanan yang diberikan kepada masyarakat, akan tetapi juga memberi kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali. Semakin nyaman lingkungan kerja di RSUD Pandan Arang Boyolali mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan kerja, sedangkan, penelitian lain yang dila-

kukan oleh Titi Riansari, Achmad Sudiro, dan Rofiaty (2012) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menemukan bahwa seberapapun tingginya lingkungan kerja, secara langsung tidak akan berpengaruh terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Bank BTPN. Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui perantara kinerja karyawan PT Bank BTPN.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2008: 34).

Penelitian yang dilakukan oleh Silvia Losiana Lumanto (2012) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menemukan bahwa akuntan junior, sebagai pihak yang harus di supervisi di lingkungan KAP, sering mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dikarenakan oleh adanya ketidaksamaan persepsi antara akuntan junior dengan pemimpinnya. Hal-hal ini dapat menyebabkan kurangnya profesionalisme akuntan junior dalam melaksanakan tugas, sehingga akan berdampak pada pandangan negatif terhadap citra akuntan publik dan profesi akuntan publik di masyarakat. Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu indikator terpenting dalam penentu kepuasan kerja dan penelitian lain yang dilakukan oleh Diva Riza Fahlevi (2016) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja dengan gaya kepemimpinan sebagai moderating menemukan bahwa terdapat keterkaitan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Dosen dengan gaya kepemimpinan sebagai hubungan penguatnya.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan

Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.

- H2 : Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.
- H3 : Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.
- H4 : Gaya kepemimpinan memoderasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan survei pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo. Jenis dan penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo data sekunder diperoleh dari www.bpmpp.sukoharjokab.go.id. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi,

kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan nilai selisih mutlak.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis karakteristik demografi responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir pada tabel 1 berikut:

Hasil tabel 1 menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang (48%) dan laki-laki sebanyak 26 orang (52%). Responden berdasarkan usia 35 tahun sebanyak 8 orang (16%), 35 – 45 tahun sebanyak 13 orang (26%) dan 45 tahun sebanyak 29 orang (58%). Responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA/SMK/MA sebanyak 13 orang (26%), D3 sebanyak 2 orang (4%), S1 sebanyak 23 orang (46%) dan S2 sebanyak 12 orang (24%).

Uji Instrumen

Hasil uji validitas stres kerja (X_1) sebanyak 5 item kuesioner, lingkungan kerja (X_2) 5 item kuesioner, gaya kepemimpinan (X_3) 6 item kuesioner dan kepuasan kerja (Y) 6 item kuesioner. Uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* dengan hasil bahwa keseluruhan item kuesioner valid karena hasil p value < 0,05.

Tabel 1: Analisis Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	26	52
	Perempuan	24	48
	Total	50	100
Usia	35 tahun	8	16
	35 – 45 tahun	13	26
	45 tahun	29	58
	Total	50	100
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/MA	13	26
	D3	2	4
	S1	23	46
	S2	12	24
	Total	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* variabel stres kerja (0,879), lingkungan kerja (0,662), gaya kepemimpinan (0,709) dan kepuasan kerja (0,859) sehingga semua pernyataan mengenai stres kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan lolos uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, seperti pada tabel 2 berikut:

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dilaku-

kan dengan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2), seperti pada tabel 3 berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 8,645 + 0,078X_1 + 0,355X_2 + 0,281X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- a : 8,645 artinya hubungan yang positif, jika stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y) adalah 8,645.
- b₁ : 0,078 artinya pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah negatif, yaitu bahwa jika stres kerja (X_1) meningkat maka akan mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

Tabel 2: Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
	Stres Kerja	Uji multikolinearitas	Tolerance (0,997; 0,870; 0,872) > 0,10 VIF (1,003; 1,149; 1,147) < 10	Tidak ada multikolinearitas
Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Uji autokorelasi	<i>p-value</i> sebesar 0,088 > 0,05	Tidak ada autokorelasi
		Uji heterokedastisitas	<i>p-value</i> sebesar (0,622; 0,834; 0,088	Tidak ada heterokedastisitas
		Uji normalitas	<i>p-value</i> 0,264 > 0,05	Data berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 3: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t	Signifikan
(Constant)	8,645	2,617	0,012
Stres Kerja	0,078	0,753	0,455
Lingkungan Kerja	0,355	2,735	0,009
Gaya Kepemimpinan	0,281	4,200	0,000
F = 13,085			0,000
Adj R ² = 0,425			

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

b_2 : 0,355 artinya pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) positif, artinya apabila lingkungan kerja (X_2) meningkat, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja (Y) dan sebaliknya, dengan asumsi variabel stres kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_3) dianggap tetap.

b_3 : 0,281 artinya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) positif, artinya apabila gaya kepemimpinan (X_3) meningkat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja (Y) dan sebaliknya, dengan asumsi variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dianggap tetap.

Dari analisis tersebut, maka variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Y) pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo adalah variabel lingkungan kerja (X_2), karena nilai koefisien regresinya paling besar yaitu 0,355 di antara koefisien regresi variabel lain yaitu stres kerja (X_1) sebesar 0,078 dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,281.

1. Uji t

- Hasil tabel 3 menunjukkan nilai t sebesar 0,753 dengan *p value* 0,455 > 0,05 maka H_0 diterima, sehingga stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.
- Hasil tabel 3 menunjukkan nilai t sebesar 2,735 dengan *p value* 0,009 < 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.

- Hasil tabel 3 menunjukkan nilai t sebesar 4,200 dengan *p value* 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.

2. Uji Ketepatan Model (Uji F)

Hasil penelitian diperoleh *p value* 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga model regresi tepat (fit) dalam memprediksi pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.

3. Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi diperoleh *adjusted R²* sebesar 0,425 yang berarti besarnya pengaruh independen yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja adalah 42,5%, sedangkan sisanya (100% - 42,5% = 57,5%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Nilai Selisih Mutlak 1

Hasil uji nilai selisih mutlak 1 dalam penelitian ini untuk menguji stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan sebagai moderasi, seperti pada tabel 4 berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Selisih Mutlak 1

Variabel		t	Prob.	Keterangan
Constant	24,026	78,357	0,000	
Zscore: Stres Kerja	0,128	0,786	0,436	Tidak Signifikan
Zscore: Gaya Kepemimpinan	0,826	5,071	0,000	Signifikan
ABSZX1_ZX3	0,114	0,514	0,609	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 5: Hasil Uji Selisih Mutlak 2

Variabel		t	Prob.	Keterangan
Constant	24,475	81,339	0,000	
Zscore: Lingkungan Kerja	0,520	3,044	0,004	Signifikan
Zscore: Gaya Kepemimpinan	0,592	3,382	0,001	Signifikan
ABSZX2_ZX3	-0,332	-1,201	0,236	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil analisis diperoleh nilai t sebesar 0,514 dan ABSZX1_ZX3 memiliki *p-value* sebesar 0,609 > 0,05 maka hal ini dapat dikatakan bahwa Ho diterima artinya gaya kepemimpinan (X_3) tidak memoderasi pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis keempat yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan stres kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan gaya kepemimpinan (X_3) sebagai variabel moderasi pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo”, tidak terbukti kebenarannya.

Uji Nilai Selisih Mutlak 2

Hasil uji nilai selisih mutlak 2 dalam penelitian ini untuk menguji lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan sebagai moderasi, seperti pada tabel 5 di atas:

Hasil analisis diperoleh nilai t sebesar -1,201 dan ABSZX2_ZX3 memiliki *p-value* sebesar 0,236 > 0,05 maka hal ini dapat dikatakan bahwa Ho diterima artinya gaya kepemimpinan (X_3) tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis keempat yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan gaya kepemimpinan (X_3) sebagai variabel moderasi pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo”, tidak terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, didapat hasil *p value* 0,455 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis

pertama yang mengatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo” tidak terbukti kebenarannya sehingga hubungan yang tercipta adalah hubungan berpengaruh tidak signifikan. Stres Kerja bukan merupakan faktor utama pegawai dalam melaksanakan tugas pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo, sehingga dimungkinkan bahwa pegawai melaksanakan tugas didapat oleh faktor dari variabel lain diluar penelitian. Hal ini berbeda hasilnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) dan Ni Luh Gede Poniasih dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2015) yang menyebutkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan didapat hasil bahwa *p value* 0,009 < 0,05 sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo” terbukti kebenarannya. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan positif sehingga lingkungan kerja terbukti menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dilakukan oleh pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo. Hal ini diperkuat oleh penelitian

yang dilakukan oleh Astri Aslam, Asri Laksmi Riani, dan Gunawan Pamudji W (2013) dan Titi Riansari, Achmad Sudiro dan Rofiaty (2012) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang sesuai dengan kenyamanan pegawai menjadi salah satu alasan pegawai lebih baik dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, didapat *p value* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo” dan terbukti kebenarannya. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, sehingga gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor untuk pegawai dalam melakukan kepuasan dalam pekerjaan pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo yang merasa puas, cenderung tidak akan ragu untuk melakukan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Silvia Losiana Lumanto (2012) didapat bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_3) memoderasi Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka didapat nilai $ABSZX1_ZX3$ tidak signifikan dengan *p value* sebesar $0,609 > 0,05$ dan $ABSZX2_ZX3$ tidak signifikan dengan *p value* sebesar $0,236 > 0,05$ sehingga gaya kepemimpinan tidak memoderasi hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan. Hipotesis keempat yang mengatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan stres kerja dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo” tidak dapat terbukti kebenarannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Diva Riza Fahlefi (2016) hanya didapat bahwa gaya kepemimpinan memoderasi hubungan motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja akan menurun, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga semakin tinggi lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan meningkat, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga semakin tinggi gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja akan meningkat, sehingga stres kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan untuk hasil analisis uji selisih mutlak pertama yang dapat diambil adalah stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan sehingga semakin tinggi stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan uji selisih mutlak kedua yang dapat diambil adalah lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan sehingga semakin tinggi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Sehingga gaya kepemimpinan bukan variabel yang memoderasi stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Astri Aslam, Asri Laksmi Riani, dan Gunawan Pamudji W. 2013. "Analisis Pengaruh Perilaku, Lingkungan dan Interaksi Sosial pada Staf Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali". *Jurnal Farmasi dan Ekonomi*. Hlm. 316-323.
- Fahlevi, Diva, Riza. 2016. "Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja di AKS Ibu Kartini Semarang". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 8, No.2, Juni, hlm. 138-156. Pusat Penelitian STIE Semarang. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Manajemen Risiko Perbankan*. BPUNDIP. Semarang.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 19*. Edisi kelima. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herujito, Yayat. 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Grasindo. Jakarta.
- Kartono. 2008. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Lumanto, Silvia, Losiana. 2012. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Peran Auditor Yuniior". *Jurnal Akuntansi*. Vol. 1, No. 1, Januari, hlm. 21-25.
- Ni Luh Gede Poniasih dan A.A. Sagung Kartika Dewi. 2015. "Analisis Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja di PT. Indonesia Power UBP Bali". *Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 6, hlm. 1560-1573.
- Nitisemito, Alexs. 2009. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sugala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Benjamin Molan)*. Edisi Bahasa Indonesia. Intan Sejati. Klaten.
- Rocky Potale dan Yantje Uhing. 2015. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3, No. 1, Maret, hlm. 63-73.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Supardi. 2006. *Penelitian Tindakan Kelas*. Bumi Akasara. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwanto dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suwanto. 2011. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Pres. Bandung.
- Thoha, Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Kencana. Jakarta.
- Titi Riansari, Achmad Sudiro, dan Rofiaty. 2012. "Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk. Cabang Malang". *Jurnal Manajemen*. Vol. 10, No. 4, Desember, hal 811-820.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- <http://putra-finance-accounting>. diakses tanggal 11 Oktober 2016
- repository.upi.edu. diakses tanggal 29 Oktober 2016
- taxation.blogspot.com/2007/11/sistempengendalian-intern-spi-basic.html. diakses tanggal 11 Oktober 2016
- www.bpmpp.sukoharjokab.go.id. diakses tanggal 27 Oktober 2016
- www.kppt.sukoharjokab.go.id. diakses tanggal 27 Oktober 2016
- www.pps.unud.ac.id. diakses tanggal 8 November 2016