

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN TAMAN WISATA PENDIDIKAN PURBASARI PANCURAN MAS PURBALINGGA

Kinanthi Gusti Hana Nugrahaning Wibowo<sup>1\*</sup>, Nirmala<sup>2)</sup>, dan Heri Setiawan<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Prodi Manajemen

Universitas Wijayakusuma Purwokerto

\*Email Korespondensi : [kinanthigustihana24@gmail.com](mailto:kinanthigustihana24@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis secara parsial signifikan pengaruh stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga. Populasi penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* sehingga diperoleh sampel 70 responden. Alat analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,978 + -0,330X_1 + 0,322X_2 + 0,288X_3 + 0,291X_4 + e$ . Hasil koefisien determinasi variabel stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh 82,6% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga, sedangkan variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga. Implikasi penelitian ini sebagai upaya meningkatkan tugas tanggungjawab yang diberikan, memperhatikan kondisi psikologis karyawan dalam bekerja, pimpinan lebih aktif dalam memotivasi karyawan, memberikan petunjuk yang jelas kepada karyawan atas tujuan yang ingin dicapai, dan pimpinan dapat menunjukkan sikap kekeluargaan kepada karyawan.

**Kata kunci:** stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan

### Abstract

The purpose of the research is to partially analyze the significant influence of work stress, work motivation, organizational culture and leadership style on job satisfaction of employees at the Purbasari Pancuran Mas Purbalingga Education Tourism Park. The population of this study was 100 employees. The sampling method used proportionate stratified random sampling to obtain a sample of 70 respondents. The data analysis tool uses multiple linear regression. The research results showed that the regression equation  $Y = 2.978 + -0.330X_1 + 0.322X_2 + 0.288X_3 + 0.291X_4 + e$ . The results of the coefficient of determination for the variables work stress, work motivation, organizational culture and leadership style have an influence of 82.6% on the employee job satisfaction variable, while the remaining 17.4% is influenced by other variables. Based on the results of the hypothesis test, the work stress variable has a negative and significant effect on the job satisfaction of employees at the Purbasari Pancuran Mas Purbalingga Education Tourism Park, while the work motivation, organizational culture and leadership style variables partially have a positive and significant effect on the job satisfaction of Purbasari Pancuran Mas Education Tourism Park employees. Purbalingga. The implications of this research are an effort to increase the responsibility assigned to them, pay attention to the psychological condition of

employees at work, leaders are more active in motivating employees, provide clear instructions to employees regarding the goals they want to achieve, and leaders can show a family attitude towards employees.

**Keywords:** job stress, work motivation, organizational culture, leadership style, employee job satisfaction

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan bagian vital bagi keberhasilan sebuah organisasi. Manusia layaknya sebuah sumber energi bagi berjalannya organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Dibalik kesuksesan sebuah organisasi pasti ada sumber daya manusia yang hebat dibalikinya. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan benar, maka akan sangat sulit bagi organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang baik maka perusahaan tidak dapat bersaing dengan pesaing-pesaing yang berpotensi (Haryanto, 2014). Dengan demikian untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik, maka sangat penting untuk pekerja merasakan puas atas apa yang dikerjakan. Jika pekerja merasa puas atas tugas yang diemban maka pekerja akan melayani dengan baik.

Seseorang dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila pendapatan yang diperoleh dapat mencukupi kebutuhannya serta merasa nyaman dalam bekerja di perusahaan tersebut dan tanpa merasa takut atau khawatir atas jaminan yang diberikan oleh perusahaan, diantaranya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta jaminan dimasa tua. Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan merasa bosan dengan tugas-tugasnya dan menghasilkan prestasi kerja yang buruk, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang dirasa lebih baik dan memuaskan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Kusniyati (2019) terdiri dari dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stress kerja dan beban kerja, komitmen karir dan motivasi, sedangkan faktor eksternal adalah jenis pekerjaan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan:

1. Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu stress kerja (Enika, 2015). Pratama dan Sriathi (2015) menyatakan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Fahmi, 2016).
2. Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi kerja (Netra, 2015). Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Sunnyoto, 2015). Motivasi merupakan kesediaan diri untuk melaksanakan upaya dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Robbins, 2016).
3. Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi (Prayogo, 2020). Budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya buaya dan perilaku individu yang sebelumnya dibawa ke dalam sebuah norma-norma yang baru (Fahmi, 2017).
4. Faktor keempat yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan (Ramadhan, 2021). Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan pada saat mempengaruhi orang lain (Rompas dkk, 2018). Gaya kepemimpinan dianggap cukup berpengaruh dan penting terhadap pelaksanaan aktivitas organisasi (Astuti dan Iverizkinawati, 2018).

Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga merupakan sebuah taman wisata rekreasi dan edukasi yang terletak di Desa Purbayasa, Kecamatan Padamara, Purbalingga, Jawa Tengah. Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga ini dibangun pada tahun 1993, kemudian dibuka untuk tempat wisata pada tahun 2001. Pada awalnya tempat wisata ini merupakan tempat koleksi berbagai jenis ikan tawar dari yang paling kecil hingga paling besar. Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga memiliki 100 karyawan. Dalam proses pengembangan pariwisata, sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam pelayanan kegiatan kepariwisataan. *Turnover* menjadi salah satu faktor dalam permasalahan pengembangan pelayanan pariwisata (Setiawan, 2016). Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD diketahui bahwa pada Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga terdapat perputaran karyawan (*turnover*) pada beberapa divisi pekerjaan. Data dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.  
Data Perputaran Karyawan Tetap  
Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga  
Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Turnover %
2018	200	3	20	183	$(200-183)/2 \times 100 = 8,5\%$
2019	183	3	18	168	$(183-168)/2 \times 100 = 7,5\%$
2020	168	-	30	138	$(168-138)/2 \times 100 = 15\%$
2021	138	4	28	114	$(138-114)/2 \times 100 = 12\%$
2022	114	2	16	100	$(114-100)/2 \times 100 = 7\%$

Sumber: Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga

Berdasarkan tabel 1 maka dapat diketahui bahwa tingkat perputaran karyawan selama lima tahun terakhir pada Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga menunjukkan angka yang cukup besar. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga belum terpenuhi. Pada tahun 2020 menunjukkan persentase tertinggi yaitu 15% dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 30 orang. Sedangkan pada tahun 2022 menunjukkan persentase terendah yaitu 7,5% dengan jumlah karyawan masuk sebanyak 2 orang dan karyawan keluar sebanyak 16 orang. Tingkat *Turnover* menunjukkan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan, semakin tinggi *turnover* maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan (Ritonaga & Zein, 2012). *Turnover* yang baik berkisar antara 5% sampai 10% setiap tahunnya. Jika *turnover* mencapai lebih dari 10% maka dikatakan tidak normal (Gillies, 1994).

Berdasarkan uraian diatas dan perbedaan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga."

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan metode penelitian survei yaitu penelitian dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data responden (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga sebanyak 100 karyawan. Metode pengambilan sampel

menggunakan *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Metode penelitian yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian koefisien determinasi, uji F dan uji t.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Stres Kerja**

Menurut Fahmi (2016) stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya sehingga jika dibiarkan dapat mengakibatkan gangguan kesehatan pada karyawan. Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, stress dapat tampak meliputi antara lain suka menyendiri, emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang. Sedangkan menurut Affandi (2018) stres kerja merupakan karakteristik perusahaan yang perubahannya tidak jelas.

Indikator stres kerja menurut Affandi (2018) yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi

#### **Motivasi Kerja**

Menurut Chasanah, Toharudin, dan Setiyoko (2019) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah dorongan semangat yang timbul dari dalam diri sendiri maupun faktor-faktor dari luar seperti mendapat penghargaan atau mendapat pujian. Kemudian Fahmi (2013) berpendapat bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Maka dapat motivasi dapat diartikan suatu dorongan, semangat, dan sikap tertarik dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan Sunyoto (2015) mengatakan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Indikator motivasi kerja menurut Chasanah, Toharudin, dan Setiyoko (2019) yaitu:

1. Minat
2. Tanggungjawab
3. Semangat
4. Harapan pribadi
5. Kepuasan kerja
6. Persepsi seorang atas dirinya
7. Kebutuhan
8. Keinginan

#### **Budaya Organisasi**

Umi (2015) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu norma yang diterapkan untuk mempengaruhi perilaku pemimpin dan membimbing karyawannya agar mencapai tujuan organisasi dengan tepat waktu. Wahab dalam Tohari (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang ada dalam organisasi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sementara Fahmi (2017) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari proses meleburnya gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam norma-norma yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok untuk mencapai sesuatu atau tujuan organisasi.

Indikator budaya organisasi menurut Umi (2015) yaitu:

1. Norma
2. Nilai dominan
3. Aturan
4. Iklim organisasi

### **Gaya Kepemimpinan**

Kartono (2016) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam bekerja. Kemudian Hidayat (2018) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016) yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Kemampuan mengendalikan emosi

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Nuraini (2013) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu. Sementara itu menurut McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaan dan konteks pekerjaannya. Sedangkan Affandi (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan itu sendiri serta sebagai rasa menghargai atas pencapaian suatu nilai-nilai dalam pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja menurut Affandi (2018) yaitu:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan kerja

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk memudahkan pemahaman hasil penelitian, data dipaparkan sesuai dengan urutan variabel. Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), budaya organisasi (X3), gaya kepemimpinan (X4) dan kepuasan kerja karyawan (Y). Selanjutnya data yang telah terkumpul akan melewati beberapa pengujian yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

## Uji Instrumental penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji validitas pertanyaan yang dijadikan kuesioner. Uji validitas dilakukan kepada 30 responden terlebih dahulu. Hasil pengujian validitas bahwa semua item pernyataan dari variabel strs kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja masing-masing memiliki nilai r tabel sebesar 0,361. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1-1	0,636	0,361	Valid
X1-2	0,814	0,361	Valid
X1-3	0,810	0,361	Valid
X1-4	0,612	0,361	Valid
X1-5	0,643	0,361	Valid
X2-1	0,786	0,361	Valid
X2-2	0,750	0,361	Valid
X2-3	0,618	0,361	Valid
X2-4	0,747	0,361	Valid
X2-5	0,802	0,361	Valid
X2-6	0,780	0,361	Valid
X2-7	0,697	0,361	Valid
X2-8	0,720	0,361	Valid
X3-1	0,714	0,361	Valid
X3-2	0,816	0,361	Valid
X3-3	0,824	0,361	Valid
X3-4	0,536	0,361	Valid
X4-1	0,855	0,361	Valid
X4-2	0,966	0,361	Valid
X4-3	0,977	0,361	Valid
X4-4	0,939	0,361	Valid
X4-5	0,977	0,361	Valid
Y-1	0,893	0,361	Valid
Y-2	0,883	0,361	Valid
Y-3	0,852	0,361	Valid
Y-4	0,820	0,361	Valid
Y-5	0,805	0,361	Valid

### 2. Uji Relibilitas

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	Cronbach's <i>alpha</i>	Keterangan
Kepuasan kerja karyawan	0,904	0,700	Reliabel
Stres kerja	0,748	0,700	Reliabel



Motivasi kerja	0,875	0,700	Reliabel
Budaya organisasi	0,706	0,700	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,968	0,700	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas perhitungan reliabilitas menunjukkan r hitung variabel stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja karyawan yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan nilai *Cronbach's alpha* yaitu 0,700. Oleh karena itu angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari *Cronbach's alpha* maka butir pertanyaan dari variabel stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja karyawan tersebut dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah data mempunyai sebaran yang normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Strandardized Residual	
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa nilai *asym. Significan (2-tailed)* >  $\alpha$ . Nilai *asym. Significan (2-tailed)* 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data menyebar dengan normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Nilai VIF Untuk Pengujian Multikolineaaritas

No	Variabel	VIF
1.	Stres Kerja	1,318
2.	Motivasi Kerja	1,681
3.	Budaya Organisasi	1,921
4.	Gaya Kepemimpinan	1,226

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan < 10 (1,318; 1,681; 1,921; 1,226 < 10), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai Signifikan
1.	Stres Kerja	0,171
2.	Motivasi Kerja	0,911
3.	Budaya Organisasi	0,548
4.	Gaya Kepemimpinan	0,738

Dari tabel diatas dapat diketahui uji glesjer nilai signifikansi stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan > 0,05 (0,171; 0,911; 0,548; 0,738), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang disajikan tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 2,978 + -0,330X_1 + 0,322X_2 + 0,288X_3 + 0,291X_4 + e$$

Nilai konstanta sebesar 2,978 yang berarti bila stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan konstan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 2,978. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,009 artinya jika stress kerja

meningkat sebesar satu satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,009 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin meningkat stres kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan semakin menurun. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,120 artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,120 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin meningkat motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,224 artinya jika budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,224 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin meningkat budaya organisasi maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,161 artinya jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,161 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin meningkat gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat.

### Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini.

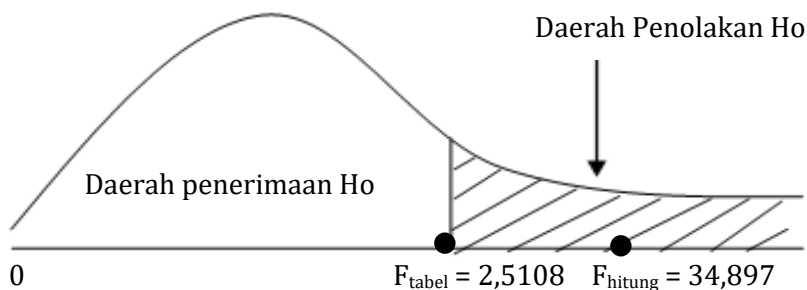
Tabel 7. Ringkasan Nilai Koefisien Determinan

No	Koefisien Determinan	Nilai
1	R	0,826
2	<i>R Square</i>	0,682
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,663

Koefisien determinasi yang digunakan adalah *R Square* sebesar 0,826. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan dari variabel independen (stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan) ke variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 82,6 persen, sedangkan sisanya 17,4 persen merupakan sumbangan dari pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model antara lain disiplin kerja, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja.

### Uji Kelayakan Model (uji F)

Hasil pengujian kelayakan model ditemukan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $34,879 > 2,5108$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Uji Kelayakan (uji F)

Berdasarkan gambar diatas, maka F hitung terletak pada daerah penolakan Ho sehingga Ha diterima, artinya model regresi yang digunakan layak.

### Uji Hipotesis (uji t)



Tabel 8. Ringkasan Uji Hipotesis

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1.	Stres Kerja	-2,278	1,6686	0,026	Ha diterima
2.	Motivasi Kerja	4,979	1,6686	0,000	Ha diterima
3.	Budaya Organisasi	2,070	1,6686	0,042	Ha diterima
4.	Gaya Kepemimpinan	3,221	1,6686	0,002	Ha diterima

#### 1. Hipotesis Pertama

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh  $t_{hitung}$  variabel stres kerja sebesar -2,278 dengan nilai signifikan 0,026. Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $0,026 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga, **diterima**.

#### 2. Hipotesis Kedua

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 4,979 dengan nilai signifikan 0,000 Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga, **diterima**.

#### 3. Hipotesis Ketiga

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi sebesar 2,070 dengan nilai signifikan 0,042 Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $0,042 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga, **diterima**.

#### 4. Hipotesis Keempat

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,221 dengan nilai signifikan 0,002 Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga, **diterima**.

### KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga, sedangkan variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga.

Saran untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain selain stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Misalnya seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, beban kerja, pengalaman kerja.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Sebagai peneliti mengucapkan terimakasih kepada pimpinan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian serta seluruh karyawan yang telah bersedia memberikan informasi-informasi kepada peneliti dalam melengkapi data yang diperlukan.

## REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agi Syarif Hidayat. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11, No. 1: 51-66.
- Aldo Prayogo, Tanya Diza, Sekar Wulan Prasetyaningtyas, Anita Maharani. (2020). *A Qualitative Study Exploring the Effects of Job Analysis and Organizational Culture toward Job Satisfaction in a Coffee Shop*. Vol.08 No.06 (2020).
- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Arip Rahman Hakim, Kusuma Agdhi Rahwana, Arga Sutrisna. (2023). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Santika Kota Tasikmalaya. *Jurnal Jempper*. Vol 2, No 1. Januari 2023.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6 (1), 26-41.
- Chasanah, Lutfiyatun;, Moh; Toharudin, and Didik Tri Setiyoko. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Terhadap Pengelolaan Kelas Di SdnSiwungkuk 01 Wanasari Brebes." *Jurnal Kontekstual* 01(1):33-38
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Gillies, (1994). *Nursing management: System approach*. (3th ed), philadelphia: W. B. Saunders Co
- Goverd Adler Clinton Rompas, d. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4, 1978-1987.
- Handriawan, A., D. W. Respatie, dan Tohari. (2016). Pengaruh Intensitas Naungan terhadap Pertumbuhan dan Hasil Tiga Kultivar Kedelai (*Glycine max* (L.) Merrill) di Lahan Pasir Pantai Bugel, Kulon Progo. *Jurnal Vegetalika* 5(3):1-14.
- Hariyanto. (2014). *Asemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Haron Shakil. (2020). *The Effect of Leadership and Motivation on Employees Satisfaction: Evidence from Mirpur Division AJ&K in Restaurant Sector*. *International Journal of Management Progress*. Vol 2 No 1 August 2020.
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- McShane, S. L. Von Glinow, Mary Ann. (2015). "Organizational Behavior" New York: McGraw-Hill.
- Ni Putu Enika Lestari Dewi, I Gusti Salit Ketut Netra. (2015). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 7.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Kusumaryoko, Prayogo. (2020). *Dwilogi Variasi Gaya Penerjemahan Landasan Teori*. Yogyakarta: Diandra Kreatif
- Plangiten, Pegi. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4):2155-2166.

- Renny Richard Wahyoedi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food & Beverage Hotel Sasando Kupang. *Tourism, Hospitality and Culinary Journal*. Vol. 4 No.1.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media,
- Samsuddin, H. (2018). KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sunyoto, Danang. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Umi Wita. dkk. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 1, Februari 2015.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta.