

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRESS KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. LION MENTARI AIRLINES**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : JOSHUA TEGUH SUSANTO

NIM : 115160469

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI S1
MANAJEMEN FALKUTAS EKONOMI UNIVERSITAS
TARUMANAGARA**

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Joshua Teguh Susanto
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115160469
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat :
Telp.
HP.

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 18 Juli 2021



Joshua Teguh Susanto

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Joshua Teguh Susanto
N. P. M. : 115160469
PROGRAM/JURUSAN : Ekonomi / Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines

Jakarta, 14 Juli 2021

Pembimbing,



(Dr. I Gede Adiputra, MM.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Joshua Teguh Susanto
N. P. M. : 115160469
PROGRAM/JURUSAN : Ekonomi / Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan dan Stress Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 30 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Edalmen, SE., MM
2. Anggota Penguji 1 : - Dr. I Gede Adiputra, MM
3. Anggota Penguji 2 : - Dr. Sarwo Edy Handoyo, SE., MM

Jakarta, Jumat 30 Juli 2021

Pembimbing,



(Dr. I Gede Adiputra, MM.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

ABSTRACT

- 1) JOSHUA TEGUH SUSANTO
- 2) *EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK STRESS ON EMPLOYEE SATISFACTION OF PT. LION MENTARI AIRLINES.*
- 3) *Xiv + 67 pages, 2021, 19 tables, 12 pictures, 3 attachments*
- 4) *Human Resources*
- 5) *The purpose of this study was to determine whether there is an influence of leadership and job stress on job satisfaction of employees of pt. Lion Mentari Airlines. The design used in this study is a descriptive research method, where the design of this study uses survey sampling and this study took 68 respondents and used the smartPLS system. The results of this study indicate that there is a simultaneous influence between leadership and job stress on employee job satisfaction at PT Lion Mentari Airlines.*
- 6) **Keyword : Leadership, Job Stres, Employee Job Satisfaction**
- 7) *Bibliography 51 (1978 – 2015)*
- 8) **Dr. I Gede Adiputra Drs., M.M.**

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

ABSTRAK

- 1) JOSHUA TEGUH SUSANTO
- 2) PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. LION MENTARI AIRLINES.
- 3) xiv + 67 halaman, 2021, 19 tabel , 12 gambar , 3 lampiran
- 4) SUMBER DAYA MANUSIA
- 5) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT . Lion Mentari Airlines. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif, dimana desain penelitian ini menggunakan *sampling survey* dan penelitian ini mengambil 68 responden dan menggunakan system *smartPLS*. Dari Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh secara bersamaan antara kepemimpinan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT . Lion Mentari Airlines.
- 6) Kata kunci : Kepemimpinan, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.
- 7) Daftar Pustaka 51 (1978 – 2015)

8) Dr. I Gede Adiputra Drs., M.M.

"If you don't give up, you still have a chance. Giving up is the greatest failure."

- Jack Ma

“Orang pintar mikir ribuan mil, jadi terasa berat. Saya nggak, cuma melangkah saja, ngapain mikir, kan cuma selangkah.”

- Bob Sadino

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada tuhan yang maha esa, atas segala rahmat dan berkatnya yang selalu menyertai penulis dalam pembuatan skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak bimbingan, bantuan, motivasi, perhatian, dukungan semangat dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik. Untuk itu penulis berkesempatan ingin mengucapkan terima kasih yang begitu besar kepada berbagai pihak, yaitu:

1. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmojo, S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
2. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Bapak I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr. Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran, tenaga, motivasi serta pengarahan yang bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staf pengajar, staf perpustakaan dan staf administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan pengajaran ilmu kepada penulis.
7. Untuk keluarga saya, Papi (Andri Susanto), Mami (Lie Seng Lian), Cici (Cynthia Dewi Susanto) dan adik (Nathanael Cahya Susanto) yang telah memberikan dukungan, doa dan motivasi sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai dengan baik.
8. Kepada Ignasius Prabawa Surya yang sudah selalu membantu dan memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini.
9. Kepada Ignasius Kevin, dan Agustian teman-teman seperjuangan lainnya, yang Bersama-sama dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Seluruh responden yang telah meruangkan waktunya dalam mengisi kuesioner yang diberikan penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, baik dari isi, dan tata bahasa, mengingat akan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis akan menerima segala kritikan dan saran yang

berguna untuk menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membacanya.

Jakarta, 16 Juli 2021

Joshua Teguh Susanto

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1

PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah.....	6
4. Rumusan Masalah	6
B. Tujuan dan Manfaat	7
1. Tujuan	7
2. Manfaat	7
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel.....	8
1. Pengertian Kepemimpinan	8
2. Pengertian Stres Kerja.....	12
3. Pengertian Kepuasan Kerja	16
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel	18
1. Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.....	18
2. Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	19
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	21
BAB III	22
METODE PENELITIAN	23
A. Desain Penelitian	23
1. Uji Validitas	23
2. Uji Reliabilitas	27
3. Teknik Analisis Data.....	28
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	30
1. Populasi.....	30
2. Teknik Pemilihan Sampel	30
3. Ukuran Sampel.....	31
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	31

1. Kepemimpinan	31
2. Stres Kerja.....	32
3. Kepuasan Kerja	34
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	36
1. Validitas	36
E. Asumsi Analisis Data.....	38
BAB IV	40
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	40
A. Deskripsi Subyek Penelitian	40
B. Deskripsi Objek Penelitian	44
C. Hasil Uji Asumsi Analisis Data	45
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas	50
D. Hasil Analisis Data	57
1. Analisis Regresi	57
E. Pembahasan	59
BAB V	61
KESIMPULAN DAN SARAN	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Indikator Kepemimpinan	11
Tabel 2. 2 Indikator Stres Kerja	15
Tabel 2. 3 Indikator Kepuasan Kerja	17
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Kepemimpinan	31
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Stres Kerja.....	33
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Kepuasan Kerja	34
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	42
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	46
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	47
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	48
Tabel 4. 9 Cronbach's Alpha	50
Tabel 4. 10 Hasil Signifikan Variabel Kepemimpinan	51
Tabel 4. 11 Hasil Signifikan Variabel Stres Kerja.....	52
Tabel 4. 12 Hasil Signifikan Variabel Kepuasan Kerja	53
Tabel 4. 13 Analisis Regresi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 3. 1 Asumsi Analisa Data.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	46
Gambar 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	48
Gambar 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	50
Gambar 4. 4 Hasil Signifikan Variabel Kepemimpinan	52
Gambar 4. 5 Hasil Signifikan Variabel Stres Kerja	53
Gambar 4. 6 Hasil Signifikan Variabel Kepuasan Kerja	54

Gambar 4. 7 Hasil Signifikan Variabel Kepemimpinan	54
Gambar 4. 8 Hasil Signifikan Variabel Stres Kerja	55
Gambar 4. 9 Hasil Signifikan Dari Tiap – Tiap Indikator	56
Gambar 4. 10 Hasil Bootstrapping.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 : Kuisisioner.....	67
lampiran 2 : Hasil Jawaban Responden	71
lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Dalam bersaing di era globalisasi di Indonesia menjadi lebih sulit pada jaman sekarang ini. Perkembangan perusahaan yang konsisten menjadi sangat penting dalam persaingan tersebut. Sumber daya yang cukup krusial dalam menjadi tumpuan yang mendorong perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia, yakni semua karyawannya di organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya dimana sangat krusial demi berlangsungnya pekerjaan di organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber penggerak operasional & kegiatan yg menopang kinerja dan aktifitas perusahaan, berasal dari individual yang bermacam - macam, mulai dari status sosial, golongan, pendidikan, jabatan, status perkawinan, jenis kelamin, dan tingkat pengeluaran. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan agar tercapainya pencapaian perusahaan buat bisa mempermudah pekerjaan. Kepuasan kerja pekerja menjadi sangat esensial dalam kelancaran proses pencapaian tujuan dan kelangsungan aktifitas perusahaan yang harmonis. Selain itu, penulis menemukan beberapa penelitian yang bertentangan satu sama lain, yang menimbulkan ketidak konsistenan hubungan antar variabel tersebut yang menarik untuk ditelaah lebih dalam, seperti Menurut penelitian yang dilakukan oleh *A.A Sg Rini Candra Adelia & Ni Wayan Mujiati* yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan & Stress Pekerja terhadap Kepuasan Kerja Pekerja di Rumah Sakit Dharma, menyimpulkan bahwa kepemimpinan cukup mendapat pengaruh positive & cukup baik karena kepuasan pekerja di RS Dharma Kerti Tabanan, sedangkan menurut penelitian yang dibuat oleh *Ida Ayu Brahmasari & Agus Suprayetno* setelah Sarjana University 17 Agustuss Surabaya, yang berjudul Pengaruhnya Motivasi pekerja, Kepemimpinannya dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan pekerja Karyawan dan akibatnya di Kinerja organisasi (case study kepada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), mengemukakan

dimana Kepemimpinan memiliki pengaruh negative & cukup baik kepada kepuasan kerja pekerja. Ketidak konsistenan bisa ditemukan dimana hubungannya antara variabel stres kerja & kepuasan kerja. Dimana penelitian dibuat oleh *Nining Ratna Himawati* dalam judul Pengaruhnya Gaya Kepemimpinann, Stress pekerja, Beban pekerja kepada Kepuasan pekerja buat Menambahkan Kinerja karyawan di Universitas menyimpulkan bahwa stres kerja yang ada memberikan pengaruh positif buat kepuasan kerja, dan penelitian yang dibuatkan si *A.A Sagung Diah Putri Utami & I Wayan Suana*. Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transaksional & Stress pekerja kepada Kepuasan pekerja karyawan kepada PT. PLN (Persero) daerah Bali Selatan menyimpulkan bahwa stress pekerja terpengaruh negative secara sangat baik kepada kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) daerah Bali Selatan. Nilai negative memperjelaskan bahwa pekerja dipengaruhi dengan tak sejalur adalah dimana stres kerja menambah olehnya kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan. Kepuasan kerja dirasakan krusial serta harus dilihat kepada semua perusahaan, dimana Manusia adalah inti dari suatu pekerjaan dimana pada pemrosesan pekerjaan ,terlepasnya apa bisa perkerjaannya mendapat syarat tecnology ataupun tidak dapat, tetapi dalam akhirnya simanusialah apakah bisa membuat perkerjaannya menjadi efisien / kurang efisien (*Allen pada As'ad*, 1998). Minimnya energi kepuasan kerja pada karyawan disuatu perusahaan adalah masalah kestabilitasnya tidak beraturan diperusahaan ini. Bentuknya bisa mencolok karena ketidak puasan pekerja merupakan aksi mogok kerja, mangkir, dan tingkat keluar atau resignnya pekerja cukup banyak didalam perusahaannya bekerja. Dalam menjalankan kegiatannya organisasi memerlukan sumber daya manusia guna menggapai tujuannya perusahaan ini. Sumber daya manusia adalah asset penting agar di dalam berhasilnya dan kemajuan perusahaan sangatlah bergantung dari manusianya (*Ardana dkk. 2009:3*). Perusahaan harusnya mengerti apasaja yg membuat masalah kepuasan kerja sumber daya manusianya ini. Untuk tercapainya tingkat produktifitas agar tinggi pada sumber daya manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan, tentu harus terbandingkan ditingkatan kepuasan kerja yg dirasa oleh sumber daya manusia buat perusahaannya ini. Kepuasan pekerja karyawan bisa

muncul bila perusahaan memberikan rasa puas kepada karyawan dalam bekerja, seperti tidak membatasi hak-hak yang dimiliki oleh seorang karyawan dan memberikan sistem kepemimpinan yang baik bagi para karyawannya. Namun, tingkat kepuasan kerja kembali ditentukan oleh masing-masing individu yang berbeda-beda, dan bergantung kepada keahlian para karyawannya. Dalam meningkatkan kepuasan pekerja karyawan terhadap perusahaan tak terlepaskan akan gayanya kepemimpinan tersesuaian dalam jabatan serta posisi karyawan di perusahaan. Kepemimpinan merupakan kelebihan yang mempengaruhinya karyawan diperusahaan agar tercapainya pencapaian yang maksimal (David, Keith, 1985). Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan merupakan prosesnya untuk menjadi teladan maupun memberikan contohnya buat para bawahannya melewati kegiatan berkomunikasi agar bisa tercapai tujuannya perusahaan tersebut. Berdasarkan Achmad Suyuti (2001) pengertian dari kepemimpinan merupakan kegiatan mengarahi, membantu dan merubah pola pikir, perasaannya, tindakannya serta merubah perilaku seseorang agar bisa menggerakkan orang tersebut supaya bisa tercapai tujuannya. Kepuasan kerja karyawan adalah faktor dari sekian banyaknya aspek-aspek yang butuh diperhatikan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia dalam perusahaan. dikarenakan adanya kepuasan kerja dimana dapat dilakukan seseorang pekerja bisa melakukan pekerjaannya dengan maksimal (Dhania, 2010). Di perusahaan hal paling penting buat dalam pesaingan yaitu karyawannya puas dalam pekerjaannya serta untuk pemimpinnya mempunyai interaksi cukup bagus kepada karyawannya dan menghasilnya pekerja yg bisa membuat hal-hal terbaik dan terinovatif untuk menambah berkembang serta tumbuhnya usahanya (Bushra et al. 2011). Dalam tingkatannya di kepuasan kerja ingin mendapatkan seorang agar bisa merasakan perasaannya agar positive terhadap pekerjaannya itu, dilain hal seorang bila tidak puas maka perasaannya akan menjadi negative terhadap pekerjaannya itu Robbins and Judge (2009:99).

Quick dan Quick (1984) mengategorikan macam-macam stress terbagi 2, adalah: Eustress, adalah hasilnya yang berasal dari stress yang memiliki sifat baik,

positive, dan membangun, serta selanjutnya adalah Distress, adalah hasilnya yang berasal dari stress yang memiliki sifat kurang baik, negative, serta menghancurkan. Eustress bisa menimbulkan suatu kepuasan terhadap pekerjaannya. dimana dinyatakan dari Nilvia (2002) dimana Kepuasan kerja karyawan adalah hal yang krusial dimana harus diteliti pada bisnis untuk meningkatkan kehebatan sumber daya manusia dalam perusahaan, karenanya dalam kepuasan kerja bisa dilihat bahwa seseorang pekerja bisa bekerja dengan optimum. Sullivan & Bhagat (1992) mengungkapkan dimana banyaknya penelitiannya tentang pengaruh stres kerja dengan kepuasan kerja pada sebuah perusahaan. dari penelitiannya Lee (pada Google.com, 2008) memperlihatkan dimana hal-hal dimana kepuasan kerja terpengaruh merupakan stres kerja. Stres kerja adalah suatu hal menyangkut dengan lingkungan kerja dan sifat pekerjaan tersebut yang membuat stress yang ditimbulkan oleh seorang individu (Bokti dan Mansor, 2009).

Menurut (Sunyoto, 2013:42) bahwa stress merupakan hal lazim serta pernah didapatkan semua orang serta pekerja itu sendiri. Stress yang didapatkan pekerja bisa ditimbulkan dari beberapa hal tertentu yakni faktor internal dan eksternal.

Nugroho (2008) mengemukakan stress diartikan berasal dari terbentuknya perasaannya yang tertekan, tidak nyaman, kesulitan serta kendala dari emosi dari tekanan tersebut. Misalnya seperti dinyatakan menurut Handoko (2008:200) stress merupakan sebuah keadaan dimana ketegangannya sangat dipengaruhi oleh emosinya, pemikirannya serta keadaan orang tersebut. Hariandja (2002:303) mengemukakan stress merupakan kendala dari tegangnya atau mendapatkan tekanannya berasal dari emosi seorang karena tuntutannya cukup tinggi, kendala-kendala serta mendapatkan hal yang krusial untuk bisa merubah emosional, pemikiran & keadaan tubuh seorang. pengaruh negative dalam stress bisa mengakibatkan ketidakpuasan kerja, bertambah jumlahnya pekerja untuk pergi serta hilangnya pekerja yang diambil perusahaannya saingan berdasarkan Hemmington & Smith (pada Nugroho, 2008). Menurut (Sunyoto,2013:24)

mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi kegiatan dari individu atau kelompok buat mencapai tujuannya.

Martoyo (2000) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan banyaknya kegiatan kepada karyawan-karyawan untuk dipengaruhi supaya ingin kerja sama buat mendapatkan tujuannya yang ingin dicapai. Hasibuan (2007:169), menyatakan pemimpin merupakan individu dimana pekerjaan dari perusahaan diarahkan kebawahannya sebagai pemimpin untuk mengurangi pekerjaan yang dikerjakan agar tercapai tujuannya.

Melihat perekonomian Indonesia yang tidak stabil dan diiringi dengan perkembangan teknologi dan globalisasi yang pesat, hal ini tentu bisa menjadi kendala, tetapi tidak menutup kemungkinan menjadi keuntungan besar bagi organisasi. Seorang pemimpin yang baik dan efektif haruslah toleran terhadap perubahan, dengan memperhatikan juga kelemahan-kelemahan sumber daya manusia agar dapat dikelola dengan baik. Di keadaan tersebut dimana semua pemimpinnya wajib membantu bawahannya dengan serius untuk dibina, digerakkan serta mengerahkan semua keahlian bawahannya pada tingkatannya supaya bisa mencapai kestabilan perusahaan & meningkatkan produktivitasnya dalam tujuannya tersebut.

Bisa dilihat dari latar belakang yang dijelaskan saya memilih Perusahaan PT. Lion Mentari Airlines karena dekat didaerah penulis, lalu penulis ingin melihat apakah pengaruh kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut, dan juga salah satunya saya bisa memberikan kuisioner kepada semua karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut penulis memiliki kertertarikan dalam membuat skripsi dalam judulnya “Pengaruh Kepemimpinan dan Stress Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines”

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, oleh karena itu penulis ingin mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan dirasa kurang memberitahukan tugas dengan jelas kepada

karyawan.

- b. Pimpinan kurang memberikan ide dan gagasan kepada karyawan.
- c. Pimpinan kurang berpartisipasi langsung dengan karyawan.
- d. Pendelegasian pimpinan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.
- e. Tugas yang diberikan pada karyawan dirasa melebihi kapasitas.
- f. Waktu untuk menyelesaikan tugas dirasa terlalu sedikit.
- g. Tanggung jawab yang diberikan dirasa tidak sesuai.
- h. Tujuan pekerjaan dirasa kurang jelas.
- i. Nilai-nilai karyawan dirasa bertentangan dengan perusahaan.
- j. Tingkat frustrasi karyawan dirasa tinggi.
- k. Gaji yang dirasa kurang memuaskan.
- l. Tingkat promosi dalam perusahaan kurang optimal.
- m. Kekompakan karyawan dirasa kurang.
- n. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dirasa kurang.

3. Batasan Masalah

karena ruang lingkup penelitian yang terlalu besar, oleh karena itu dilakukanlah pembatasan penelitian dengan tujuan pembahasan masalah dapat terperinci dengan jelas. Batasan penelitian ini hanya meneliti pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lion Mentari Airlines

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dinyatakan, karenanya dengan teliti penulis ingin mengidentifikasi ke beberapa rumusan masalah diantaranya :

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lion Mentari Airlines?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan penelitian di dalam penelitian ini adalah target yang ingin di capai berdasarkan serangkaian kegiatan penelitian, oleh karenanya semua sesuatu yang di usahakan pasti memiliki tujuan tertentu sesuai dalam permasalahannya. Sesuai dengan rumusan masalah yang sudah di tuliskan diatas, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lion Mentari Airlines.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lion Mentari Airlines.
- c. Untuk menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh signifikan antara pemberian kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lion Mentari Airlines.

2. Manfaat

Kegunaan penelitian di dalam penelitian ini yaitu:

a. Manfaat Teoritis

□ Bagi PT. Lion Mentari Airlines dapat digunakan sebagai masukan dalam menetapkan kebijakan di perusahaan serta prosedur kerja yang baik di perusahaan.

□ Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan dan referensi penelitian, khususnya mengenai pemberian kepemimpinan dan stres kerja.

□ Bagi Penulis yaitu untuk dapat membuktikan teori-teori mengenai kepemimpinan dan stres kerja di dalam dunia perusahaan yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu dipakai untuk pertimbangan perusahaan untuk mengambil keputusan, dan bisa dipakai untuk menentukan & mengembangkan kebijakannya yang lebih baik lagi dalam kepemimpinan dan

stres kerja agar tercapainya kepuasan kerja bagi karyawan yang bekerja di perusahaan itu.

DAFTAR PUSTAKA

**E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 845-872 ISSN : 2302-8912
845 PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP STRES KERJA
DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA FAVE HOTEL
SEMINYAK Agus Heri Prayatna¹ Made Subudi² (1)(2)Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Udayana(Unud), Bali, Indonesia**

Agus Irianto. 2015. Statistik (Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya).
Jakarta : Kencana.

Ardana, Komangdkk.(2009). *PerilakuKeorganisasian*. Yogyakarta: GrahaIlmu.

Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati., dan Anak Agung Ayu Sriathi. (2009).
Perilaku Keorganisasian, Edisi 2. Denpasar : Graha Ilmu.

Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka
Cipta. Jakarta.

- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Citra.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Edisi kelima, liberty, Yogyakarta.
- Bernadine R Wirjana, dan Susilo Supardo, 2005, *Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya*; Yogyakarta: CV. Andi offset.
- Bokti, Nor Liyana Mohd and Mansor Abu Talib. (2009). A Preliminary Study on Occupational Stress and Job Satisfaction among Male Navy Personnel at a Naval Base in Lumut, Malaysia. *Uluslararası Sosyal Ara_tirmalar Dergisi The Journal of International Social Research*.2 (9), pp : 299-307.”
- Bushra et al., 2011, Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan), *International Journal of Business and Social Science*, No. 18, Vol. 2
- Cellucci, Anthony J, and David L. De Vries (1978), *Measuring Managerial Satisfaction : A Manual for the MJSQ*, Technical Report II (Center for Creative Leadership)
- David Keith., 1985. *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Dhania, Dhini R. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. IAIN: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Djaali dan M. Pudji. 2008. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta : Grasindo.
- Furnham, Adrian., Eracleous, Andreas., Premuzic, Tomas Chamorro. 2009. Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the Big Five, *Journal of Managerial Psychology*, Vol 24, Iss 8. pp 765 – 779
- Garazi Azanza, Juan Antonio Moriano, Fernando Molero (2013) “Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Volume 29, issue 2, pages 45-50.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gregory, R.J. (2000). *Psychological Testing : History, Principles and Applications*. Boston: Allyn & Bacon
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Hersey, Paul. Blanchard, Kenneth H. Johnson, Dewey E. (1996). *Management of Organization Behaviour, Utilizing Human Resources*. Seventh Edition. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Imam Ghozali. 2004. “Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS”, Semarang, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Kouloubandi, A., M. Jofreh, et al. (2012). "Analysis the Relationship between Job Stress, Intrinsic Motivation & Employees Creativity in Islamic Republic of Iran Railways Organization" *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 4(8): 39-53.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Malhotra, Naresh K. (2004). *Marketing Research : An Applied Orientation*, Pearson education, Inc., Fifth Edition, New Jersey, USA
- Mansoor, M. et al. 2011. *Journal of Business Studies Quarterly*. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. 2(3): 50-56.
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

- Mulyani, S. (2008). Pengaruh Stres Kerja terhadap Afektivitas Negatif, Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Disertasi; Malang, Universitas Brawijaya.
- Munandar, A.S. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI Press.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I. and Ssekiziyizu, B. (2020), "Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities", *Journal of Management Development*, Vol.39 No. 2, pp.253-268.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational Behaviour: A Management Challenge*. Florida. The Dryden Press.69
- Nugroho, Adityo. 2008. "Analisis Pengaruh Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention" (Studi pada PT. Astra Graphia, Tbk). Tesis Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational Stress And Preventive Management*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Patthiya Naiyananont, Thipthinna Smuthranond (2017) "Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region". *Kasetsart Journal of Social Sciences* volume 38, issue 3, pages 345-351.
- Rivai, V. dan E.J. Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. (2009). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta : Salemba Empat.
- Shahriari, Jamshid Edalatian, Mehdi Meyvand, Pirhossein Koolivand, Jamshid Maleki. 2013. *Influential Factors On Job Stress And Its Effect On The Employee's Performance Among Bank Sepah Branches In Tehran*. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*. 3(3): 446-451.
- Siagian, H.,1997, *Manajemen Suatu Pengantar*, Alumni Bandung

- Sullivan, Sherry E, Rabi S. Bhagat, 1992, Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go From Here?, Journal of Management, Vol. 18.
- Sunyoto, Danang, 2013. Perilaku Konsumen, CAPS (Center of Academy Publishing Service), Yogyakarta.
- Suyuti, Achmad. 2001. Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) dari Aspek Etik dan Moral. Pekalongan: Cinta Ilmu.
- Usman, Husaini. 2003. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara
- VeithzalRivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, CetakanPertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.
- Wagner, John A dan John R. Hollenbeck. 1995, Management of Organizational Behavior, Second Edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Werther, W.B. dan Davis, Keith (1992), Human Resources and Personnel Management. Fourth Edition. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Widarjono, Agus, 2005. Ekonometrika Teori dan Aplikasinya, Edisi Pertama. Yogyakarta: Ekonisia.