**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) DI KOTA PADANG**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON WORK SATISFACTION WITH WORK STRESS AS A MODERATING VARIABLE IN THE INDONESIAN RADIO PUBLIC BROADCASTING INSTITUTION (LPP RRI) IN PADANG CITY***

**Susi Puspita Sari dan Rizka Hadya**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Ekasakti

[Email: Susipuspitasari09@gmail.com](mailto:Email:%20Susipuspitasari09@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator yang dominan terhadap gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stress kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dalam memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitan ini yaitu dengan menggunakan angket atau kuesioner kepada pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, regresi linear sederhana, regresi linear dengan variabel moderasi dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang sudah dalam kriteria baik, dimana kepemimpinan yang dominan adalah berorientasi bawahan. Kemudian Stres Kerja dalam kriteria rendah. Penyebab stress kerja pegawai LPP RRI Padang yang dominan terdapat pada tuntutan tugas. Dan Kepuasan Kerja yang dialami pegawai LPP RRI Padang sudah dalam kriteria baik, dimana kepuasan kerja pegawai yang dominan terdapat pada kepuasan terhadap gaji. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang. 3. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang.

**Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja.***

***Abstract***

*This study aims to determine the leadership style, job satisfaction, and work stress of employees at the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institute (LPP RRI) in Padang City, to determine the influence of leadership style on employee job satisfaction and to determine the effect of work stress in moderating the relationship between styles leadership to job satisfaction of employees at the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institution (LPP RRI) in Padang City. Data collection techniques used in this research is to use a questionnaire or questionnaire to employees of the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institution (LPP RRI) in Padang City. The method of data analysis in this study uses descriptive analysis, simple linear regression, linear regression with moderation variables and the coefficient of determination.*

*The results showed that 1. leadership style applied to the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institute (LPP RRI) in Padang City was already in good criteria, where the dominant leadership was subordinate oriented. Then the Job Stress is in the low criteria. The dominant cause of work stress for LPP RRI Padang employees is in task demands. And Job Satisfaction experienced by LPP RRI Padang employees is already in good criteria, where the dominant job satisfaction of employees is in satisfaction with salaries. 2. Leadership style has a significant effect on employee job satisfaction at the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institute (LPP RRI) in Padang City. 3. Job Stress has no significant effect in moderating the relationship between Leadership Style and Employee Job Satisfaction at the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institute (LPP RRI) in Padang City.*

***Keywords: Leadership Style, Job Stress, and Job Satisfaction.***

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sangat penting dimiliki oleh satu perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk, 2012:3). Oleh karena itu faktor sumber daya manusia yang dilihat dari kepuasan kerja pegawai dalam perusahaan dituntut terus meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2016:415). Visi yang dimiliki oleh organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mendorong mereka untuk rela tetap dalam pekerjaan mereka dan berkomitmen untuk organisasi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena tiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Priyono, 2012:116).

Edison dkk (2016:213), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat kepuasan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Badeni (2014:43) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja personel organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang penting dalam organisasi

Hariandja (2009:303) mengatakan bahwa stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami sesesorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Stres merupakan respon dari diri seseorang terhadap tantangan fisik maupun mental yang datang dari dalam atau luar dirinya (Nasrudin, 2010:183). Umar (2012:265) menyatakan bahwa stres mempunyai potensi untuk mengganggu kepuasan kerja pegawai, tergantung dari berapa besar tingkat stres.

Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. (Hasibuan, 2015:204). Penelitian yang dilakukan Yulia dan Mukzam (2017:29) mendapatkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter diterapkan, akan semakin tinggi pula stres kerja karyawan. Jika penentuan keputusan ada pada pemimpin tanpa melibatkan karyawan dan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan dalam menyampaikan pendapat dianggap akan meningkatkan stres kerja karyawan.

Ardana, dkk (2012:181) menyatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting karena pemimpin merupakan fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Setiap orang mengambil gaya kepemimpinan yang berbeda sesuai dengan situasi mereka menemukan atau dihadapkan pada waktu itu. Hasibuan (2015:175) mengemukakan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang mutlak baik atau buruk yang penting adalah tujan tercapai dengan baik. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tujuan, pengikut (bawahan), organisasi, karakter pimpinan, dan situasi yang ada.

Robbins dan Judge (2015:371) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu lingkungan, faktor organisasional dan faktor pribadi. Teori yang menghubungkan konsep Gaya kepemimpinan terhadap stres kerja serta kepuasan kerja adalah *Two Factor Theory* yang dinyatakan oleh Frederick Herzberg dalam Prayatna (2016:848) yaitu *Two Factor Theory* mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan dibedakan menjadi dua bagian yaitu faktor instrinsik (*motivator*) yang meliputi pekerjaan itu sendiri, kesempatan berprestasi, memperoleh penghargaan serta promosi, sedangkan faktor ekstrinsik (*hygiene factors*) yang didalamnya adalah gaji atau upah, pengawasan atau supervisi, hubungan sesama pribadi serta kondisi kerja dan status, dimana tidak terpenuhinya faktor intrinsik tidak selalu menyebabkan ketidak puasan, dampak dari dua faktor tersebut menimbulkan umpan balik pegawai pada organisasinya. Perilaku individu dan kelompok merancang tim kerja yang efektif dan gaya kepemimpinan akan menghasilkan *output* kepuasan kerja pegawai.

Studi mengenai gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan stress kerja memang telah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu, seperti penelitian dari Renatha (2015) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja di Hotel Karang Setra Bandung. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpian berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan secara tak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rindai (2014), yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja di PT. Surya Mandiri. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpian berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan secara tak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. Dari penelitian-penelitian terdahulu di atas maka peneliti akan melakukan penelitian antar variabel tersebut secara bersamaan dalam satu penelitian dan juga dengan memakai variabel moderating, dimana variabel stress kerja dijadikan variabel moderating.

Penelitian ini dilakukan di LPP RRI stasiun Padang Sumatera Barat yang merupakan salah satu organisasi ataupun lembaga yang bergerak di bidang penyiaran Radio di Sumatera Barat yang beralamat di Jalan Sudirman No. 12. RRI Padang Sumatera Barat merupakan salah satu Radio yang tertua di Indonesia yang berdiri pada tanggal 11 september 1945 dan RRI tampil sebagai pemersatu bangsa. Berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh kepala Jawatan Radio Maladi pada tanggal 1 agustus 1945, persentase antara siaran kata dan musik di RRI padang 47% untuk siaran kata (pemberitaan 20%, siaran pemerintah dan penerangan umum 10%, siaran pendidikan 5%, siaran keagamaan 5%, siaran satra/sandiwara 7%) dan alokasi siaran musik 53% (kesenian daerah 30%, kesenian indonesia baru 15% dan kesenian asing 8%.

RRI itu menjadi primadona di angkasa Sumatera Barat bahkan pulau Sumatera, tetapi di era pembangunan, suatu hal yang menjadi tantangan baru bagi RRI Padang adalah kemampuan untuk hidup berdampingan dengan mitra kerjanya yaitu Radio siaran non RRI. Sebagai organisasi besar, LPP RRI Sumatera Barat didalamnya terdiri dari kumpulan individu yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi dan saling melakukan kontak antara satu dengan yang lain. Untuk itu diperlukan pemimpin yang mampu memanajemen semua pegawainya supaya dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai serta tidak menyebabkan stress kerja pada pegawainya. Berikut ini adalah daftar kehadiran Pegawai LPP RRI Padang Sumatera Barat yang terdiri dari 109 orang pegawai

****

Berdasarkan tabel 1, kehadiran Pegawai LPP RRI Padang Sumatera Barat yang tercatat dari bulan Januari sampai Desember 2018, terlihat bahwa jumlah kehadiran pegawainya dari bulan Januari sampai April cukup baik. Namun pada bulan Mei terjadi penurun yang signifikan pada tingkat kehadiran Pegawai LPP RRI Padang Sumatera Barat. Kurangnya tingkat kehadiran Pegawai LPP RRI Padang Sumatera Barat tersebut mengakibatkan menumpuknya pekerjaan yang dilakukan dan membuat penurunan efektifitas dan efesiensi kerja pegawai.

Selain itu para pegawai LPP RRI Padang di tuntut untuk bekerja dengan baik dan produktif, sehingga membuat pegawai mengalami beban kerja yang berlebihan dan menimbulkan stres kerja dalam diri pegawai tersebut. Stres kerja yang terjadi pada pegawai karena jam kerja di RRI yang sangat lama dan tidak bisa membuat pegawai memiliki waktu untuk hal lainnya. Dilihat dari jam kerjanya, dimana shif pertama jam 6 sampai jam 3 sore, jam siang 3 sore sampai jam 10 malam dan shif malam dari jam 10 sampai jam 6 pagi. Stres yang berlebihan mengakibatkan perubahan perilaku, keadaan psikologis dan emosional pegawai sehingga dapat menurunkan kepuasan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut : 1. Indikator manakah yang dominan dari Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang. 2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang. 3. Apakah Stress Kerja berpengaruh dalam memoderasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dibuat seperti gambar 1 berikut ini.

**H1**

Gaya Kepemimpinan

(X)

Kepuasan Kerja

(Y)

Stres Kerja

(M)

**H2**

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

**METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui *Field Research* (Riset Lapangan) dan *Library Research* (Studi Kepustakaan). Untuk memperoleh informasi yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar sasaran dalam penelitian dapat tercapai, maka peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan dengan dokumentasi, wawancara, angket. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan *teknik probability sampling* menggunakan *simple random sampling* (metode acak sederhana).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Padang, yang berjumlah sebanyak 109 orang. Adapun jumlah sampel dari populasi di atas dihitung dengan menggunakan rumus slovin diperoleh 86 sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, analisis linear dengan variabel moderasi, dan koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial (uji t).

**Definisi Operasional Variabel**

Didalam penelitian ini variabel penelitian yang digunakan adalah:

**1. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Indikator- indikator gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Horse yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2013:158) adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pengarah (*Directiv Leadership*)

Pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dengan standar kerja, serta memberikan bimbingan / arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk didalamnya aspek perencanaan organisasi, koordinasi dan pengawasan.

1. Kepemimpinan Pendukung (*Supportive Leadership*)

Pemimpin bersifat ramah dan menunjukan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status dan kebutuhan-kebutuhan pribadi sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan diantara anggota kelompok. Kepemimpinan pendukung (supportive) memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka sedang mengalami frustasi dan kekecewaan.

1. Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)

Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.

1. Kepemimpinan Berorientasi Bawahan (*Achievement Oriented Leadership*)

Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus-menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

**2. Kepuasan Kerja**

Edison dkk (2016:213), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Menurut Luthans (2015:141), indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti diuraikan berikut ini:

1. Kepuasan terhadap gaji adalah Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang komplek dan multi dimensi dalam kepuasan kerja.
2. Kesempatan promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi
3. Rekan kerja. Pada dasarnya rekan kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja, Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.
4. Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik kesempatan untuk menerima tanggung jawab

**3. Stres Kerja**

Menurut Candra (2011:3) pengertian stres bagi individu adalah segala masalah atau tuntutan penyesuaian diri yang dapat mengganggu keseimbangan seseorang.

Indikator-Indikator dari stres kerja menurut Robbins dan Judge (2015:371) adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan beban kerja. Maksud dari dilakukannya desain pekerjaan adalah meningkatkan tantangan dan otonomi bagi karyawan yang melakukannya atau memberdayakan karyawan untuk melakukannya.

1. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Tuntutan peran memicu tekanan pada pekerja jika peran dan fungsi pekerja dalam pekerjaannya tidak jelas

1. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

1. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab. Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi.

1. Kepemimpinan organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Analisis**

1. **Regresi Sederhana**

**Tabel 5 Regresi Sederhana**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 52,110 | 10,239 |  | 5,089 | ,000 |
| Gaya Kepemimpinan | ,581 | ,128 | ,445 | 4,550 | ,000 |

Dari tabel 5 di atas dapat ditarik persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

KK = 52,110 + 0,581 GK + e

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 52,110. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan nilainya 0, maka nilai variabel kepuasan kerja sebesar 52,110.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,581, koefisien ini bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,581 satuan
3. **Regresi Linear Dengan Moderasi**

**Tabel 6 Regresi Dengan Moderasi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -272,372 | 184,567 |  | -1,476 | ,144 |
| Gaya Kepemimpinan | 4,438 | 2,267 | 3,397 | 1,958 | ,054 |
| Stres Kerja | 5,376 | 3,051 | 2,463 | 1,762 | ,082 |
| Gaya Kepemimpinan\*Stres Kerja | -,064 | ,037 | -3,875 | -1,706 | ,092 |

Maka diperoleh persamaan regresi moderasi sebagai berikut:

KK = -272,372 + 4,438 GK + 5,376 SK - 0,064 GK\*SK + e

Dari persamaan regresi moderasi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar -272,372. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel Stres Kerja (M) sebagai variabel moderasi, maka nilai variabel Kepuasan Kerja sebesar -272,372 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 4,438. Berarti bahwa jika Gaya Kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 4,438 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (M) sebesar 5,376. Berarti bahwa jika Stres Kerja naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan turun sebesar 5,376.
4. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan yang dimoderasi oleh variabel Stres Kerja (X\*M) sebesar -0,064. Nilai koefisiennya menunjukkan angka negatif, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Stres Kerja sebagai variabel moderasi akan memperlemah hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.
5. **Koefesien Determinasi**

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh proporsi variasi perubahan variabel independen (variabel bebas) secara keseluruhan terhadap variabel dependen (variabel terikat) pada tabel berikut.

**Tabel 7 Koefisien Determinasi Sebelum dimoderasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,445a | ,198 | ,188 | 8,02158 |

**Tabel 8 Koefisien Determinasi Setelah dimoderasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,482a | ,232 | ,204 | 7,944 |

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebelum dimoderasi oleh variabel stress kerja yang ditunjukkan oleh angka *R Square* adalah sebesar 0,198 atau 19,8%. Sedangkan nilai koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja setelah dimoderasi oleh variabel stress kerja yang ditunjukkan oleh angka *Adjust* *R Square* adalah naik sebesar 0,204 atau 20,4%.

1. **Pengujian Hipotesis**

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (α = 5%) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan df = n-k-1 = 86-1-1 = 84 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 1,988 (lihat lampiran tabel t).

Untuk melihat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada penelitian ini, dapat dilihat dari hasil uji t yang disajikan pada tabel 4.17 berikut ini:

**Tabel 9 Hasil Uji t**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 5,089 | ,000 |
| Gaya Kepemimpinan | 4,550 | ,000 |

Dari tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 4,550 dimana nilainya lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,988 (lihat lampiran tabel t). Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05 jadi Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang.

Untuk melihat Pengaruh Stres Kerja dalam memoderasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada penelitian ini, dapat dilihat dari hasil uji t yang disajikan pada tabel 4.18 berikut ini:

**Tabel 10 Hasil Uji t Dengan Variabel Moderasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | -1,476 | ,144 |
| Gaya Kepemimpinan | 1,958 | ,054 |
| Stres Kerja | 1,762 | ,082 |
| Gaya Kepemimpinan\*Stres Kerja | -1,706 | ,092 |

Hasil uji t pada output SPSS dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Nilai t hitung pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,958 dimana nilainya lebih kecil dari pada nilai t tabel sebesar 1,988 (lihat lampiran tabel t). Sehingga t hitung < t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,054 > 0,05 jadi Ho diterima Ha ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang.
2. Nilai t hitung pada variabel Stres Kerja sebesar 1,762 dimana nilainya lebih kecil dari pada nilai t tabel sebesar 1,988 (lihat lampiran tabel t). Sehingga t hitung < t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,082 > 0,05 jadi Ho diterima Ha ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang.
3. Nilai t hitung pada variabel Gaya Kepemimpinan yang dimoderasi Stres Kerja sebesar -1,706 dimana nilainya lebih kecil dari pada nilai t tabel sebesar 1,988 (lihat lampiran tabel t) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,092 yang lebih besar dari α yang digunakan 0,05 atau 5%. Jika t hitung -1,706 < t tabel 1,988 dan nilai sig 0,092 > 0,05, maka Ho diterima Ha ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang

**Pembahasan**

1. **Indikator Dominan dari Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja**

Nilai TCR variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 79,9%, hal ini menunjukkan bahwa rentang nilai TCR variabel gaya kepemimpinan berada dikisaran kriteria baik. Untuk masing-masing indikator variabel gaya kepemimpinan pada LPP RRI Padang berada dikisaran kriteria baik. Dimana indikator Kepemimpinan Pengarah memiliki nilai TCR sebesar 78,1% (Baik), indikator Kepemimpinan Pendukung memiliki nilai TCR sebesar 79% (Baik), indikator Kepemimpinan Partisipatif memiliki nilai TCR sebesar 81,1% (Baik), dan indikator Kepemimpinan Berorientasi Bawahan memiliki nilai TCR sebesar 81,4% (Baik). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemimpin di LPP RRI Padang sudah bisa melaksanakan gaya kepemimpinan dengan baik, dimana kepemimpinannya sudah bersifat pengarah, pendukung, partisipasif, dan berorientasi bawahan. Dimana gaya kepemimpinan yang dominan adalah kepemimpinan berorientasi bawahan.

Nilai TCR variabel stress kerja adalah sebesar 48,8%, hal ini menunjukkan bahwa rentang nilai TCR variabel stress kerja berada dikisaran kriteria Rendah. Untuk masing-masing indikator variabel stress kerja pada LPP RRI Padang berada dikisaran kriteria rendah. Dimana indikator tuntutan tugas memiliki nilai TCR sebesar 53,5%, indikator tuntutan peran memiliki nilai TCR sebesar 48,3%, indikator tuntutan antar pribadi memiliki nilai TCR sebesar 43%, indikator struktur organisasi memiliki nilai TCR sebesar 50,1%, dan indikator kepemimpinan organisasi memiliki nilai TCR sebesar 48,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja yang dialami pegawai LPP RRI Padang berada pada kriteria Rendah. Dalam hal ini stress kerja yang dialami pegawai LPP RRI Padang disebabkan oleh tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Stress kerja yang dominan dialami pegawai LPP RRI padang disebabkan oleh tuntutan tugas.

Nilai TCR variabel kepuasan kerja adalah sebesar 78,8%, hal ini menunjukkan bahwa rentang nilai TCR variabel kepuasan kerja berada dikisaran kriteria baik. Untuk masing-masing indikator variabel kepuasan kerja pada LPP RRI Padang berada dikisaran kriteria baik. Dimana indikator kepuasan terhadap gaji memiliki nilai TCR sebesar 80,1% (Baik), indikator kesempatan promosi memiliki nilai TCR sebesar 76,8% (Baik), indikator rekan kerja memiliki nilai TCR sebesar 78,4% (Baik), indikator pengawasan memiliki nilai TCR sebesar 80% (Baik), dan indikator pekerjaan itu sendiri memiliki nilai TCR sebesar 78,9% (Baik). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja yang dialami pegawai LPP RRI Padang sudah dalam kriteria baik, dimana kepuasan kerja pegawainya yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan promosi,kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan dalam pengawasan, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Dimana kepuasan kerja yang dominan dialami pegawai LPP RRI padang yaitu Kepuasan Terhadap Gaji

**2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,581 satuan. Pengujian hipotesis Secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang. Hal ini diketahui dari hasil uji t dimana nilai t hitung sebesar 4,550 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,988 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Menurut Robbins dan Judge (2015:410), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sebagaimana dikemukakan Hasibuan (2015:170) bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu gaya kepemimpinan memiliki peranan penting karena pemimpin merupakan fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Ardana dkk, 2012:181).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Fry Medistya (2012) yang meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Manajemen pada Laboratorium Mawar”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2014) yang meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak)”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Elsa Eria (2015) yang meneliti tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SBS (Sari Buah Sawit) Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SBS (Sari Buah Sawit) Kecamatan Kinali KabupatenPasaman Barat.

**3. Pengaruh Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi Dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear nilai koefiesiennya menunjukkan angka negatif yaitu sebesar -0,064. bahwa stres kerja sebagai variabel moderasi akan memperlemah hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hasil uji t dimana nilai t hitung sebesar -1,706 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,988 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,092 > 0,05. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang.

Hal ini disebabkan karena menurut Umar (2012:265) menyatakan bahwa stres kerja pada pegawai sebagai salah satu akibat dari bekerja yang perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar kepuasan kerja pegawai juga pada posisi yang diharapkan karena stres kerja mempunyai potensi yang sangat besar untuk menggangu kepuasan kerja pegawai. Sebagaimana dinyatakan oleh Hasibuan (2015:204) bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi. proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Hamsinah (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel moderating. Hasil penelitiannya ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang dimoderasi oleh stress kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

**SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinannya yang dominan adalah bersifat berorientasi bawahan. Kemudian Stres Kerja pegawai yang dominan terdapat di tuntutan tugas. Sedangkan kepuasan kerja pegawai lebih dominan terdapat pada kepuasan terhadap gaji.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang
3. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang diberikan, antara lain::

1. Pihak pimpinan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) di Kota Padang perlu meningkatkan dan mengevaluasi gaya kepemimpinannya, seperti lebih menerapkan kepemimpinan pendukung (*Supportive Leadership*) yaitu pemimpin yang bersikap ramah dan menunjukan kepedulian akan kebutuhan bawahannya. Kepemimpinan pendukung (*supportive*) juga memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja bawahan pada saat mereka sedang mengalami stress dalam bekerja.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang variabel kepuasan kerja, hendaknya menambah dan mengembangkan variasi variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti variabel motivasi kerja, dukungan sosial, dan variabel lainnya. Selain itu sebaiknya objek yang diteliti diperluas tidak hanya di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI)

**DAFTAR PUSTAKA**

Ardana, I.K., Mujiati, N.W., & Utama, I.W.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Candra, I.W. 2011. *Manajemen Stres*. Denpasar: Poltekkes Denpasar Jurusan Keperawatan.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Bandung: Alfabeta.

Hariandja, M.T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hasibuan, M.S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Luthans, F. 2015. *Organizational Behavior: An Avidance – Base approach*. New York: The McGrow-Hill Companies, Inc.

Nasrudin, E. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.

Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat

Suwatno & Priansa, D.J. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Umar, H. 2012. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Eria, E. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SBS (Sari Buah Sawit) Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal STKIP PGRI Sumatera Barat*.

Hamsinah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Moderating.

Prayatna, A.H. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, Hal 845-872.

Priyono, F.M.A. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Manajemen Pada Laboratorium Mawar, *Journal Of Business and Banking*. Volume 2, No. 1, May 2012, Hal. 113 – 122.

Renatha, E. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja di Hotel Karang Setra Bandung. Vol. 2 No. 1 Desember, p. 1 – 10

Rindai. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja di PT. Surya Mandiri. Volume 1 Nomor 1, Oktober 2015. ISSN: 2476 – 9576

Yulia, E., & Mukzam, D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 51, No. 2, Hal 22-31.