

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR POS JEMUR ANDAYANI SURABAYA

Taufik Hidayat

Taufikhidayat113378@gmail.com

Sulistyo Budi Utomo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

## ABSTRACT

*This research aimed to determine leadership style, work environment, and work stress on the employees' satisfaction at PT Pos Indonesia (Persero), Jemur Andayani, Surabaya. Moreover, the research was quantitative. The population was employees who worked at PT Pos Indonesia (Persero), Jemur Andayani, Surabaya. The data collection technique used saturated sampling, in which the sample that was added did not change the information value gained. The sampling was better known as a census. In line with that, there were 31 respondents as the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents online through Google Forms. Such a link was given through the WhatsApp group special for employees who worked at PT Pos Indonesia (Persero), Jemur Handayani, Surabaya. The information was distributed with the permission from Human Resources division. The result showed that leadership style, work environment, and work stress had a significant effect on the employees' satisfaction at PT Pos Indonesia (Persero), Jemur Andayani, Surabaya. In addition, for next researchers variables outside the research needed to be considered as related to employees' work satisfaction.*

**Keyword:** Leadership Style, Work Environment, Work Stress, Work Satisfact

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) yang berlokasi di Jemur Andayani, Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia yang berlokasi di Jemur Andayani, Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yaitu sampel yang apabila ditambah nilainya tidak merubah nilai informasi yang sudah didapatkan dan lebih dikenal dengan istilah sensus. Sampel yang digunakan sebanyak 31 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan secara elektronik dengan cara membagikan link google form yang dibagikan kepada karyawan kantor pos Jemur Andayani melalui whatsapp grup khusus karyawan kantor pos Jemur Andayani, yang disebar atas izin dari bagian sumber daya manusia kantor pos Jemur Andayani. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja.

## PENDAHULUAN

Era modernisasi perubahan lingkungan bisnis di setiap perusahaan yang semakin kompetitif, cepat, dan sulit untuk di prediksi akan dapat menuntut untuk selalu berubah dan berbenah, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut dalam pengembangan diri. Karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada era saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat sanggup dalam menguasai teknologi dengan mampu menyesuaikan diri, cepat, dan responsif dalam menghadapi perubahan-perubahan yang akan datang. Bagi perusahaan atau organisasi sumber daya manusia merupakan karyawan dan tenaga kerja. Sumber daya manusia adalah suatu sumber yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi, sebab

sumber daya manusia berperan aktif dalam jalannya suatu organisasi dan dalam setiap pengambilan keputusan. Semua potensi yang ada dalam sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan yang dimiliki oleh setiap perusahaan, apabila perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik maka akan berdampak pada tujuan perusahaan dan kinerja juga dapat menunjukkan kemajuan perusahaan dalam kegiatan bisnisnya.

PT Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang di tunjuk pemerintah untuk menyediakan kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan layanan keuangan, surat menyurat, parcel dan juga logistic. PT Pos Indonesia (Persero) berdiri di Batavia (Jakarta) pada tanggal 26 agustus 1746, PT Pos Indonesia sendiri memiliki visi yaitu menjadi pos operator, penyedia jasa kurir, logistic serta keuangan yang dapat bersaing. PT Pos Indonesia juga memiliki misi yaitu bertindak efektif untuk mencapai *performance* terbaik, serta memiliki tujuan perusahaan untuk membangun bangsa yang lebih berdaya saing dan sejahtera PT Pos Indonesia (Persero) juga menyediakan layanan tidak untuk nasional, akan tetapi juga menyediakan sampai internasional. Kantor pos Jemur Andayani ini memiliki peranan dalam layanan keuangan, penjualan meterai dan juga pengiriman serta surat menyurat melalui jasa pengiriman yang telah memberikan fasilitas terbaik kepada masyarakat. Sebagai penyedia pelayanan dan penyelenggara pelayanan publik, kegiatan pelayanan publik yang dilaksanakan bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja yang profesional serta berorientasi pada kepuasan pengguna di tingkat pelayanan.

Kepuasan kerja adalah faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, sebab karyawan merupakan kunci yang paling utama dalam menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu perusahaan. Menurut Lonek *et al.* (2023) menyatakan karyawan yang kurang puas dalam pekerjaannya dapat terlihat dari tingkah laku saat menjalankan pekerjaannya, apabila karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin terhadap pekerjaannya dan hal tersebut akan berdampak baik pada perusahaan.

PT Pos Indonesia memiliki persaingan yang sangat ketat seperti J&T Express, JNE Express, TIKI, dan juga yang lainnya. Agar bisa bersaing dengan kompetitornya PT Pos Indonesia juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan, di mana kepuasan kerja tersebut akan memberikan dampak yang baik juga pada perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan kantor pos cabang Jemur Andayani berbeda-beda, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja.

Pada faktor kepemimpinan kantor pos Jemur Andayani terdapat pemimpin yang kurang dalam memberikan keputusan yang tepat kepada karyawannya dan juga memberikan masukan kepada karyawan yang sedang mengalami masalah pada pekerjaannya. Lingkungan kerja pada kantor pos Jemur Andayani memiliki tata letak yang kurang bagus, terdapat ruangan yang warnanya telah memudar namun belum ada perbaikan, suhu ruangan yang panas pada saat siang hari karena kurangnya suhu pendingin, dan terdapat tempat sampah yang sering kali menimbulkan bau tidak sedap apabila penuh. Terdapat karyawan kantor pos yang merasa stres kerja dikarenakan beban pekerjaan yang banyak dan waktu yang diberikan tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan, serta pemimpin kantor pos kurang memberikan solusi sehingga mengakibatkan penumpukan pekerjaan dan dapat menimbulkan terjadinya stres kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, menurut Sinurat (2017) menyatakan gaya kepemimpinan dapat mendorong semangat kerja karyawan sebab kepemimpinan yang tepat, sebab pemimpin harus menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan, oleh karena itu seorang pemimpin harus memiliki pemahaman tentang berbagai perilaku tentang karyawan.

Terdapat gap dalam penelitian terdahulu terkait gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana Sinurat (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, disisi lain Nurpratama dan Yudianto (2022) menyatakan sebaliknya bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021) yang menyatakan lingkungan kerja aspek penting yang harus di perhatikan sebab lingkungan kerja memiliki pengaruh untuk kelancaran aktivitas bekerja sehingga dapat membuat karyawan puas dalam menjalankan pekerjaan. Kemudian Aoliso dan Lao (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor pendukung kepuasan kerja sebab kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan dapat menghilangkan rasa jenuh dan lelah dalam bekerja, namun sebaliknya jika lingkungan kurang baik maka produktivitas kerja dapat menurun dan juga karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Terdapat gap dari penelitian terdahulu tentang lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, menurut Irma dan Yusuf (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumentut dan Dotulong (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Stres kerja juga menjadi salah satu faktor penyebab naik turunnya kepuasan kerja karyawan, studi menurut Khasanah *et al.* (2019) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, di mana stres kerja terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara psikis dan fisik yang dapat mempengaruhi emosi, kondisi, dan pola berpikir karyawan.

Adanya gap yang ditemukan dari penelitian terdahulu mengenai stres kerja terhadap kepuasan kerja, dalam penelitian yang dilakukan oleh Kuncorowati (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas dan *research gap* penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya". Rumusan masalah dalam penelitian ini (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani, Surabaya? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani, Surabaya? (3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani, Surabaya? kemudian tujuan dari penelitian ini yaitu (1) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani, Surabaya (2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani, Surabaya (3) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani, Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Manajemen Sumber Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang sangat dibutuhkan suatu perusahaan / organisasi, sumber daya manusia menurut Sutrisno, (2009:5) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian strategi dalam organisasi sebab potensi yang ada dalam sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perusahaan harus menjaga, membentuk, mengembangkan, dan

mengevaluasi sumber daya manusia yang dimiliki agar untuk mendapatkan tujuan yang telah direncanakan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain dengan mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan (Sutrisno, 2009:213). Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2014:170) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pekerjaannya agar mereka bekerja sesuai dengan arahan dan perintah yang telah diberikan, sehingga pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah tindakan/kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diharapkan.

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja suatu aspek yang ada dalam perusahaan yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen, sebab lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor kepuasan kerja karyawan naik maupun turun. Lingkungan kerja menurut Farida dan Hartono (2016) adalah suatu keadaan yang mencakup faktor fisik dan non fisik yang dapat menimbulkan rasa nyaman, aman, damai dan keakraban, sedangkan menurut Nitisemito (2015:184) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

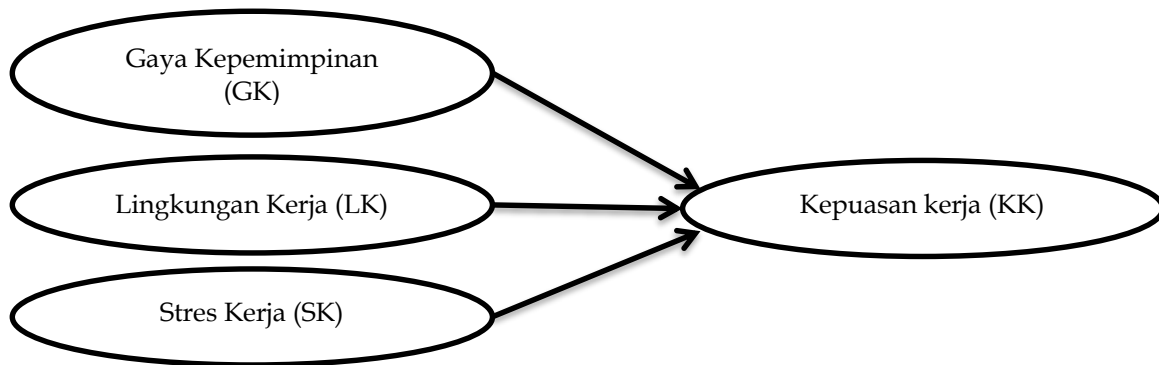
### **Stres Kerja**

Stres kerja menurut Mangkunegara (2017:157) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menjalankan pekerjaan, perasaan tertekan tersebut terjadi akibat beban pekerjaan yang tinggi. Disisi lain stres kerja adalah kondisi tegang yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang terutama pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan Handoko (2017:200). Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi tertekan yang di alami oleh karyawan yang disebabkan karena ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan dengan harapan dan dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi tidak stabil dan kondisi karyawan. Hal tersebut hanya akan menghambat pekerjaan apabila stres kerja tidak dapat teratasi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Bangun (2012:327) adalah karyawan merasa senang atau tidak senang dengan pekerjaan yang telah dijalakan. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:74) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks, di mana reaksi tersebut timbul karena adanya dorongan, keinginan, harapan karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan realistis yang dirasakan oleh karyawan, sehingga dapat timbul suatu reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, puas ataupun tidak senang, kepuasan kerja juga berhubungan dengan lingkungan kerja, rekan kerja, situasi kerja, gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan hal-hal yang menyangkut faktor psikologis maupun fisik.

## Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting, sebab pemimpin sebagai penggerak dan mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sinurat (2017) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Karyawan Pada PT Himawan Putra Medan" menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kesiapan dalam memberikan pengarahan, serta dukungan kepada bawahannya agar mereka dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan perintah dari pimpinan. Artinya pentingnya peranan pemimpin dalam memimpin perusahaan yang telah dijalankan, sebab kepemimpinan yang tepat dapat mendorong semangat kerja, sikap puas dan kreativitas yang ada dalam karyawan.

**H1** : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani Surabaya.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Perlunya menciptakan lingkungan kerja yang positif, sebab lingkungan kerja yang positif dapat memberikan pengaruh positif juga kepada perusahaan seperti semangat dalam menjalankan pekerjaan, terjalin hubungan harmonis sesama pekerja maupun pimpinan dan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma dan Yusuf (2017) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai" yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dalam penelitiannya juga menyatakan perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sebab lingkungan kerja dapat membuat rasa puas terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan hubungan harmonis antara sesama pekerja maupun pimpinan. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan maka kepuasan kerja karyawan dapat meningkat oleh karena itu perlunya memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

**H2** : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani Surabaya.

#### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja menurut Mangkunegara (2017) perasaan tertekan yang di alami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Stres kerja yang tinggi terjadi karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan harapan yang diinginkan oleh karyawan sehingga dapat menimbulkan perasaan tidak senang dengan pekerjaan, emosi yang tidak stabil, pola berpikir yang tidak baik dan dapat membuat kepuasan kerja menurun. Hal ini

sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gofur (2018) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja yang di alami oleh karyawan maka tingkat kepuasan kerja akan menurun, namun sebaliknya jika stres kerjanya menurun maka kepuasan kerja akan meningkat.

**H3** : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani Surabaya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan filsafat positivisme, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang berupa kuesioner, yang ditujukan pada populasi tertentu dengan sampel yang telah ditetapkan, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dibuat pada penelitian (Sugiyono, 2014:400).

### Gambaran Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2014:148) adalah wilayah yang memiliki karakteristik dan kuantitas tertentu telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya mengambil kesimpulan. Populasi yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan kantor pos Jemur Andayani, Surabaya yang berjumlah 31 orang.

### Teknik Pengambilan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014) adalah bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Teknik yang di gunakan pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan jenis *sampling* jenuh yang artinya apabila ketika jumlahnya ditambah, maka tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang sudah di dapatkan dan sampel jenuh ini juga dikenal sebagai istilah sensus.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan data primer, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Kuesioner sendiri merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan dan memberikan beberapa pertanyaan ataupun pernyataan yang tertulis kepada yang menjadi subyek penelitian (responden). Sehingga responden dapat memberikan informasi yang ada dilapangan dengan valid dan tepat. Pertanyaan dan pernyataan tersebut terkait pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani, Surabaya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert untuk mengukur jawaban dari responden. Skala likert menurut Sugiyono (2016:132) merupakan skala yang dapat digunakan untuk pengukuran pendapatan, sikap, dan tanggapan seseorang atau kelompok fenomena yang terjadi. Skala likert ini memiliki 5 (lima) tingkatan jawaban, yang akan dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 1  
Pengukuran dengan Skala Likert

No	Alternatif	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2016)

## **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

### **Variabel Independen**

Gaya kepemimpinan (X1) merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala kantor cabang untuk memberikan arahan, perintah, serta ajakan kepada karyawan kantor pos Jemur Andayani, Surabaya agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan dan menjadi tujuan kantor kepala cabang dan juga kantor pos. Pengukuran indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008:34) yang meliputi (1) Kemampuan motivasi (2) Kemampuan dalam pengambilan keputusan (3) Kemampuan komunikasi (4) Kemampuan mengelola karyawan. Lingkungan kerja (X2) adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang harus di perhatikan oleh kepala kantor cabang, terutama pihak kantor pos Jemur Andayani sebab lingkungan kerja dapat menjadi faktor karyawan bekerja dengan semangat, aman, nyaman, dan kondusif. Oleh karena itu lingkungan kerja kantor pos harus dijaga oleh semua karyawan maupun kepala kantor cabang agar dapat membantu produktivitas serta kenyamanan karyawan kantor pos dalam melakukan pekerjaannya. Pengukuran lingkungan kerja menggunakan penelitian yang dilakukan Sedarmayanti (2009:34) meliputi (1) Tempat kerja yang layak (2) Aman (3) Orang yang ada dalam lingkungan kerja. Stres kerja (X3) merupakan salah satu aspek yang dapat memicu kepuasan kerja dalam kantor pos Jemur Andayani, sebab stres kerja dapat terjadi karena tidak ada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan kantor pos Jemur Andayani. Dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dilakukan oleh Afandi (2018:179-180) meliputi (1) Pemimpin organisasi (2) Tuntutan tugas (3) Struktur organisasi (4) Tuntutan antar pribadi (5) Tuntutan peran.

### **Variabel Dependen**

Kepuasan kerja (Y) merupakan faktor-faktor yang ada dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan karyawan kantor pos Jemur Andayani. Kepuasan kerja ini dapat berwujud perasaan senang, puas dan tidak puas yang dapat terjadi dikarenakan rekan kerja, pimpinan organisasi dan lain-lain. Penelitian ini menggunakan indikator yang mengadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh (Yuniarsih, 2017) yang meliputi (1) Pekerjaan itu sendiri (2) Gaji (3) Pemimpin atau atasan (4) Lingkungan Kerja (5) Rekan Kerja (6) Promosi.

### **Teknik Analisis data**

Teknik analisis data adalah proses yang digunakan untuk menganalisa data kemudian memecahkan masalah dan menguji hipotesis yang ada di dalam penelitian. Pada penelitian ini terdapat langkah-langkah yang akan dilakukan dalam menganalisis data yang terkait variabel-variabel penelitian yaitu: (1) Menganalisis kuesioner yang telah disebarkan kepada responden untuk ditabulasi. (2) Apabila kuesioner terisi selanjutnya memeriksa kelengkapan apakah pertanyaan yang telah disediakan sudah terisi semua. (3) Kuantitatifkan jawaban dalam pertanyaan sesuai dengan skala likert dengan nilai bobot masing-masing alternatif jawaban. (4) Membuat penyajian data dalam bentuk tabel kemudian menghitung jawaban yang telah diisi oleh karyawan kantor pos Jemur Andayani (responden).

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas menurut Ghazali (2016:52) bertujuan untuk pengukuran sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan sah/valid apabila pertanyaan atau pernyataan yang ada di kuesioner mampu mengungkapkan objek yang mau di ukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas dapat dijalankan dengan melakukan korelasi antara skor pertanyaan atau pernyataan dengan skor konstruk. Dapat dinyatakan valid atau sah apabila memiliki tingkat signifikansi  $\leq 0,05$ , namun sebaliknya apabila tingkat signifikasinya  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan tidak valid atau tidak sah.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner. Kuesioner dapat memiliki konsistensi apabila pengukuran tersebut dilakukan secara berulang-ulang sehingga dapat dinyatakan reliabel (Ghozali, 2016:47). Penelitian ini menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Variabel dapat dinyatakan reliabel apabila *cronbach alpha* > 0.6 namun jika *cronbach alpha* < 0,6 maka tidak bisa dinyatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2016:96) analisis regresi merupakan mengacu hubungan dua variabel, variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Y). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) yang tujuannya untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel yang diketahui. Persamaan regresi tersebut menjadi bentuk model dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$KK = a + b_1GK + b_2LK + b_3SK + e$$

Keterangan:

- KK = Kepuasan Kerja (variabel dependen)
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- GK = Gaya Kepemimpinan
- LK = Lingkungan Kerja
- SK = Stres Kerja
- e = *error* atau kesalahan

### Uji Asumsi klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2016:161) adalah suatu uji yang memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi dalam penelitian dapat terdistribusi dengan normal atau tidak normal. Dalam uji ini terdapat 2 (dua) metode yaitu: (1) Analisis grafis, Dalam analisis grafis untuk mendeteksi normalitasnya dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat dikatakan mode regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan apabila data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti mengikuti arah garis diagonal maka model regresi dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas. (2) Uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov*, Pada uji ini jika nilai probabilitas atau nilai signifikannya > 0,05 maka data distribusinya normal. Namun jika nilai probabilitas atau nilai signifikannya < 0,05 maka data distribusinya tidak normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi dalam penelitian telah ditemukannya korelasi antar variabel *independen* (Ghozali 2016:103). Proses uji multikolinearitas dilakukan dengan memeriksa nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation factor* (VIF) yang dihasilkan dari pengolahan data dan dibantu dengan *software* SPSS. Dasar-dasar pengambilan keputusan sebagai berikut : (1) Apabila nilai *tolerance* < 0,1 / nilai (VIF) > 10, dengan begitu dapat dinyatakan multikolinearitas terjadi antar variabel independen dalam model regresi. (2) Apabila nilai *tolerance* > 0,1 / nilai (VIF) < 10, maka dapat dinyatakan multikolinearitas tidak terjadi antar variabel independen dalam model model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini mempunyai tujuan yang berguna untuk menguji apakah dalam model regresi pada penelitian terdapat ketidaksamaan antara varian dari residual satu pengamatan kepada pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Terdapat salah satu cara untuk melihat apakah ada atau tidak heteroskedastisitas dalam penelitian, yaitu dengan melihat grafik scatterplot antara nilai variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y telah terprediksi, dan X sebagai residualnya. Dasar pengujian heteroskedastisitas yaitu : (1) Apabila pola tertentu membentuk sebuah pola yang teratur seperti gelombang, melebar atau menyempit, maka penelitian tersebut dinyatakan terjadi heteroskedastisitas. (2) Apabila tidak ada pola yang teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka penelitian tersebut dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

#### Uji F

Uji kelayakan model atau uji F digunakan untuk mengukur kebenaran model regresi berganda dan pada uji ini juga bertujuan untuk kelayakan model yang telah dihasilkan kemudian digunakan untuk menguji variabel yang menunjukkan variabel independen (Ghozali, 2016:96). Dalam uji kelayakan model terdapat kriteria yaitu: (1) Apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka uji kelayakan model ini dapat dinyatakan layak digunakan. (2) Namun apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka uji kelayakan model ini belum dapat dinyatakan layak digunakan.

### Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Koefisien determinasi (uji  $R^2$ ) menurut Ghozali (2017:20) yaitu memiliki fungsi yang berguna mengetahui besarnya kontribusi antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila semakin besar nilai koefisien yang terjadi semakin besar pengaruh hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Namun sebaliknya, apabila koefisien determinasi semakin kecil yang terjadi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen semakin kecil juga pengaruhnya. Jika dalam uji  $R^2$  pada posisi diantara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ), maka : (a) Yang terjadi bila  $R^2$  dekat dengan 1 berarti kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah mendekati 100%, yang artinya kontribusi antara variabel tersebut semakin kuat. (b) Namun jika  $R^2$  mendekati 0 berarti kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah semakin jauh dari 100%, yang bisa dikatakan kontribusi antar variabel tersebut semakin lemah.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis menurut Ghozali (2017:26) merupakan suatu uji yang memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada uji ini menggunakan nilai signifikan 0,05 dan pada uji hipotesis ini terdapat cara untuk menentukan untuk menolak ataupun menerima sebagai berikut : (a) Apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (b) Apabila nilai signifikan  $> 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengukur item yang terdapat dalam kuesioner apakah kuesioner tersebut sah atau tidak. Adapun hasil uji validitas pada gaya kepemimpinan

(GK), lingkungan kerja (LK), stres kerja (SK), dan kepuasan kerja(KK) akan disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK1	0,909	0,3550	Valid
	GK2	0,791	0,3550	Valid
	GK3	0,753	0,3550	Valid
	GK4	0,764	0,3550	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,871	0,3550	Valid
	LK2	0,908	0,3550	Valid
	LK3	0,851	0,3550	Valid
Stres Kerja (SK)	SK1	0,758	0,3550	Valid
	SK2	0,734	0,3550	Valid
	SK3	0,791	0,3550	Valid
	SK4	0,619	0,3550	Valid
	SK5	0,886	0,3550	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0,704	0,3550	Valid
	KK2	0,724	0,3550	Valid
	KK3	0,791	0,3550	Valid
	KK4	0,885	0,3550	Valid
	KK5	0,783	0,3550	Valid
	KK6	0,651	0,3550	Valid

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas, bahwa seluruh pernyataan yang ada disetiap indikator variabel menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja dapat dinyatakan valid, di mana r hitung lebih besar daripada r tabel, r tabel pada penelitian ini yaitu  $n=29$  sebesar 0,3550. Artinya dari semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat dinyatakan sah atau valid dan layak digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yang menggunakan program SPSS versi 25 :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,816	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,844	Reliabel
Stres Kerja (SK)	0,800	Reliabel
Kepuasan kerja (KK)	0,852	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 di atas, bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini yang meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja memperoleh hasil *Cronbach Alpha* yaitu  $\geq 0,6$  yang berarti reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier berganda

Uji regresi linear berganda ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Pada uji ini menggunakan bantuan SPSS dan berikut hasil yang diperoleh:

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,375	2,237	
	Gaya kepemimpinan	0,527	0,163	0,360
	Lingkungan kerja	1,226	0,191	0,738
	Stres kerja	-0,300	0,109	-0,271

Sumber : Data Primer , 2024 (diolah)

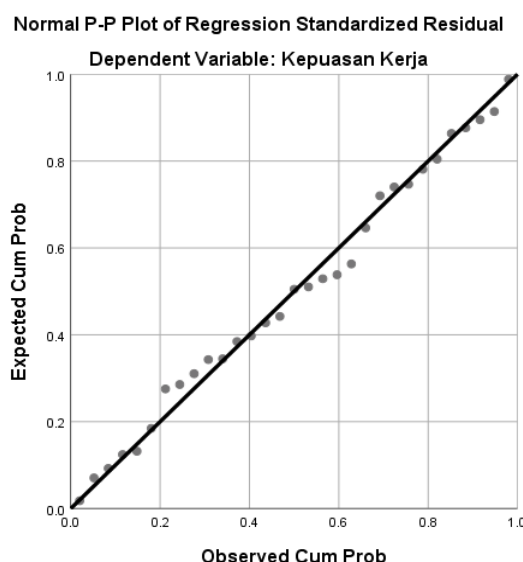
Berdasarkan pada Tabel 4, hasil output SPSS di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$KK = 6,375 + 0,527 GK + 1,226 LK - 0,300 SK + e$$

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Pada uji normalitas ini menggunakan Grafik *Normal probability P-Plot* dan *One-Sample Kolmogrov Smirnov*, berikut adalah hasil analisis grafik *Normal Probability P-Plot*:



**Gambar 2**  
**Grafik Normal Probability P-Plot**  
 Sumber : Data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Gambar 2, grafik *Normal Probability P-Plot* memenuhi syarat dan menunjukkan distribusi normal pada uji normalitas di mana pada gambar tersebut terdapat titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, yang berarti model regresi memenuhi syarat normalitas.

**Tabel 5**  
**Hasil uji One Sampel Kolmogrov-Smirnov**

		Unstandarized Residual
N		31
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,48661626
Most Extreme Differences	Absolute	0,079
	Positive	0,079
	Negative	-0,071
Test Statistic		0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan uji normalitas grafik normal probability juga diperkuat dengan Tabel 5, di mana pada tabel *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* memperoleh hasil yang signifikan, yaitu memperoleh hasil 0,200 yang mana lebih besar dari 0,05. Artinya pada uji normalitas yang menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov* termasuk dalam distribusi secara normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah suatu uji yang digunakan dalam penelitian ini dan bertujuan untuk mengidentifikasi apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Berikut adalah hasilnya:

**Tabel 6 Hasil uji Multikolinearitas**

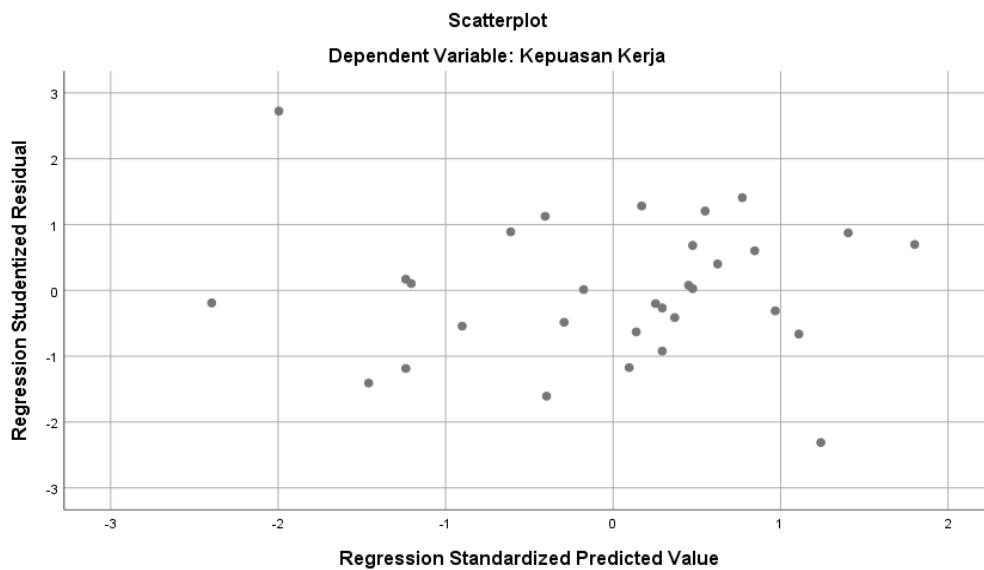
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,572	1,748	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,541	1,850	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja	0,735	1,361	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai *tolerance* 0,527 > 0,1 dan VIF sebesar 1,748 < 10, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,541 > 0,1 dan VIF sebesar 1,850 < 10, dan variabel stres kerja memperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,735 > 0,1 dan VIF sebesar 1,361 < 10.

**Uji Heteroskedastisitas**

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas ( Grafik Scatterplot)**  
 Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil pada Gambar 3, grafik scatterplot di atas telah menunjukkan bahwa terdapat pola yang menyebar di di atas dan bawah angka 0 yang berarti pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Uji F ini bertujuan untuk menguji variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil dari uji akan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean of Square	F	Sig.
1 Regression	277,441	3	92,480	37,661	0,000
Residual	66,301	27	2,456		
Total	343,742	30			

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil uji kelayakan model (uji F) pada Tabel 7 di atas menghasilkan nilai 0,000, yang artinya terdapat nilai signifikan pada penelitian ini di mana  $0,000 \leq 0,05$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini layak digunakan.

### Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (uji R<sup>2</sup>) :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,898	0,807	0,786	1,567

Sumber : Data primer, 2024 (diolah)

Dari hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 8 di atas menunjukkan nilai R square sebesar 0,807 atau 80,7% yang artinya variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja memberikan kontribusi 80,7% terhadap kepuasan kerja yang artinya, kontribusi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja sangat kuat dikarenakan hampir mendekati 100%, dan terdapat sisa 19,3% faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun tidak ada dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji t) adalah suatu uji yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independennya yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja kemudian variabel dependen pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja. Berikut hasilnya:

Tabel 9 Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	3,225	0,003	Signifikan
Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	6,424	0,000	Signifikan
Stres kerja terhadap kepuasan kerja	-2,749	0,011	Signifikan

Sumber : data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9, menyatakan bahwa : (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani Surabaya dengan nilai t hitung 3,225 dan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$  (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani Surabaya dengan nilai t hitung 6,424 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  (3) dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani Surabaya dengan nilai t -2,749 dan tingkat signifikan  $0,11 < 0,05$ .

### Pembahasan

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t pertama mengenai gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantor pos Jemur Andayani. Hal tersebut dibuktikan dengan

perolehan tingkat signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  yang berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dalam kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani. Pada hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil positif dan searah, dengan nilai 0,527. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak baik juga kepada kepuasan kerja, namun jika gaya kepemimpinannya kurang baik akan memberikan dampak yang kurang baik juga kepada kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan teori Sutrisno (2009:213) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan apabila seorang pemimpin mampu memotivasi, memberikan keputusan dengan tepat dan adil, menjalin komunikasi serta dapat memberikan arahan dan perintah kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga dapat membantu seorang pemimpin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil pada penelitian ini sesuai dengan temuan Sinurat (2017) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pada uji hipotesis kedua ini menggunakan uji t di mana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantor pos Jemur Andayani. Hasil tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menjelaskan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor pos Jemur Andayani. Dalam penelitian ini hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai yang positif dan searah dengan nilai 1,226. Hal ini berarti perlunya menciptakan lingkungan kerja yang baik, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Sebab lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di mana karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dijalankan, merasa puas dengan fasilitas yang telah diberikan dan tercipta hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja, namun jika sebaliknya apabila lingkungan pekerjaan yang kurang baik maka kepuasan kerja akan menurun. Hal ini sesuai dengan teori Farida dan Hartono (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kepuasan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman, aman, damai dan terjalin hubungan yang baik akan menambah semangat dalam menjalankan pekerjaan namun jika lingkungan kerja kurang diperhatikan akan membuat karyawan terganggu konsentrasinya sehingga memperlambat proses dalam menjalankan pekerjaan..Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al.* (2020) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil dari uji hipotesis ketiga menggunakan uji t di mana stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantor pos Jemur Andayani. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $0,011 < 0,05$  yang artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan kantor pos Jemur Andayani. Pada penelitian ini hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai stres kerja yang negatif dan tidak searah dengan nilai -0,300. Hal ini berarti stres kerja yang menurun dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia, namun jika sebaliknya stres kerja yang naik akan menyebabkan kepuasan kerja menurun. Hasil penelitian ini sesuai teori dari Bhastary (2020) yang menyatakan faktor yang menjadi penyebab naik turunnya kepuasan kerja dari stres kerja, dan yang menjadi penyebab stres kerja itu terjadi dikarenakan beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan dan tidak sesuai dengan batas waktu yang telah diberikan. Oleh karena itu untuk menghindari timbulnya stres kerja pimpinan perlu memberikan tugas yang sesuai dengan kompensasi yang diberikan dan selalu memberikan masukan apabila terjadi masalah dalam pengerjaan yang

dilakukan bawahannya. Kuncorowati (2018) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya” dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani, Surabaya. Hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kerja yang diberikan perusahaan telah sesuai dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani, Surabaya. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang diberikan perusahaan telah sesuai dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. (3) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani, Surabaya. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan dapat meningkat apabila stres kerja menurun, sebaliknya jika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan menurun.

### **Keterbatasan**

Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat menjadi pertimbangan dan rujukan bagi beberapa pihak lain, sebagai berikut: (1) Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, yang mana pengumpulan data tersebut melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, sehingga informasi yang telah didapatkan dari responden belum tentu sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. (2) Dalam penelitian ini menggunakan 1 variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan juga 3 variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja. (3) Dalam penelitian ini hanya dilakukan kepada karyawan kantor pos Jemur Andayani, Surabaya sebanyak 31 karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah ada sebelumnya, terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti sebagai berikut: (1) Disarankan kepada kepala kantor cabang PT Pos Indonesia cabang Jemur Andayani, Surabaya agar dapat memberikan pengambilan keputusan yang tepat kepada karyawan agar para karyawan dapat memahami mengapa keputusan tersebut dilakukan, sehingga membuat para karyawan senang dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. (2) Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan agar menciptakan lingkungan kerja yang aman, dengan menambah fasilitas terkait keamanan perusahaan dan untuk para karyawan juga harus menjaga fasilitas terkait keamanan perusahaan agar semua dapat bekerja dengan baik dan tidak timbul rasa khawatir dalam menjalankan pekerjaan. (3) Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan agar memberikan tuntutan pekerjaan sesuai dengan kompensasi atau upah yang diberikan, agar karyawan kantor pos Jemur Andayani tidak terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang telah diberikan dan disarankan kepada pihak manajemen perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang telah melakukan kinerja dengan baik sebagai motivasi agar para karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. (4) Disarankan kepada pihak manajemen dapat memberikan gaji/upah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, agar karyawan merasa puas karena mendapatkan gaji/upah yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. (5) Sebaiknya peneliti dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara menggunakan metode lain seperti metode wawancara dan observasi, agar hasil yang di dapat sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya dalam perusahaan. (6) Disarankan pada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan dan menambah atau mengganti variabel independen yang ada dalam penelitian ini, yang berhubungan dengan kepuasan kerja

seperti, motivasi, beban kerja dan lain sebagainya. (7) Disarankan untuk yang melakukan penelitian ini lebih lanjut dapat menambah sampel sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing, Riau.
- Aoliso, A. dan Lao, H. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1).
- Ariansy, N. I. dan Kurnia, M. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1-23.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bhastary, M. D. 2020. Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Farida, U. dan Hartono, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unmuh Ponorogo Press, 185(1), 26.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Cetakan keempat. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Edisi Ketiga. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gofur, A. 2018. Abdul Gofur. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3, 295-304.
- Handoko, H. 2017. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi (Cetakan Kedelapan belas). PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Irma, A. dan Yusuf, M. 2017. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Jurnal Diversita*, 3(2).
- Kartono, K. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Itu Abnormal?* Rajawali Pers. Jakarta.
- Khasanah, D. U., Apriliani, R., dan M, T. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah. *Journal of Economic, Business Engineering*, 1(1), 16-23.
- Kuncorowati, H. 2018. Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RS. TK. III. 04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta. *EFEKTIF Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 9(1), 63-72.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., dan Darmawan, D. 2020. Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529-536.
- Lonek, A. P., Timuneno, T., Maak, C. S., dan Nursiani, N. P. 2023. The Influence Of The Work Environment And Work Discipline On Employee Work Productivity At The Kupang Branch Of The Indonesian Post Office (Company). *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosisal*, 489-504.
- Lumentut, M. D. S. dan Dotulong, L. O. H. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 74-85.
- Mangkunegara, A.A . Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Nitisemito, A. S. 2015. *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Ke empat. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurpratama, M. dan Yudianto, A. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja

- Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36-46.
- Saputra, A. 2021. Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sinurat, E. J. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92-106.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, dan Penelitian Evaluasi)*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian (Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Yuniarsih, T. 2017. *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Rizqi Press. Bandung.