

ANALISIS ASPEK YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMATERA UTARA MEDAN

INDAH NURAINI¹, ASRIZAL EFENDY NASUTION²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20238

indaaaahr@gmail.com
asrizalefendi@umsu.ac.id

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi mengenai kompetensi yaitu terdapat karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya dan kurang memahami teknologi informasi seperti penggunaan laptop sehingga waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target, stres kerja yang dirasakan karyawan yaitu karyawan bekerja melampaui batas kemampuan serta beban kerja yang terlalu banyak, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan tersebut kurang memberikan kepuasan kepada karyawan, yaitu pemimpin cenderung kurang memberikan perhatian kepada karyawan terhadap hasil kerja dan budaya organisasi kurang efektif, misalnya kurangnya kerjasama antara anggota organisasi yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Dengan sampel sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara studi dokumentasi dan penyebaran kuesioner atau angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 for windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Kata Kunci: *Kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.*

ANALYSIS OF ASPECTS AFFECTING JOB SATISFACTION OF BROADCASTING INSTITUTIONS EMPLOYEES TVRI PUBLIC NORTH SUMATRA MEDAN

ABSTRACT

The phenomenon that occurs regarding competence is that there are employees who are not careful in doing their jobs and do not understand information technology such as using a laptop so that the completion time of the job is not on target, work stress felt by the employee ie the employee works beyond the limits and too much workload, leadership style applied by leaders in the company is less satisfying to employees, ie leaders tend to pay less attention to employees on work results and less effective organizational culture, for example, lack of cooperation between members of the organization that causes employee job satisfaction decreases This study aims to analyze the influence of competence, work stress, leadership style and organizational culture on job satisfaction of employees of the TVRI Public Broadcasting Agency North Sumatra Medan. With a sample of 60 people. Data collection techniques in this study were by means of documentation studies and questionnaires or questionnaires. Data analysis techniques used multiple linear regression, classic assumption test, t test, f test, and the coefficient of determination. Data processing in this study uses SPSS 16.0 for windows. The results of this study indicate that partially there is a positive and significant influence between competence, work stress, leadership style and organizational culture on job satisfaction of employees of the North Sumatra TVRI Public Broadcasting Agency Medan. Simultaneously shows that there is a positive and significant influence between competence, work stress, leadership style and organizational culture on job satisfaction of employees of the TVRI North Sumatra Public Broadcasting Agency Medan.

Keywords : *Competence, job stress, leadership style, organizational culture, and job satisfaction.*

penting bagi individu maupun organisasi. Ditinjau dari individu, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan produktivitas, perilaku kerja positif, mengendalikan *turn over*. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan segala sesuatu yang berada dilingkungan tempat ia bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah insentif, kompetensi, dan fasilitas (Siska & Hendri, 2018). Munandar dalam (Utami & Herwindo, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : ciri-ciri intrinsik, gaji yang dirasakan adil, penyeliaan, rekan kerja dan kondisi kerja yang menunjang. (Satyawati & Suartana, 2014) mengemukakan bahwa terciptanya kepuasan kerja didukung oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi terkait dengan peran SDM dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi atau koperasi dalam hal ini, sumber daya manusia sebagai faktor penentu organisasi atau

perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri (Supiyanto, 2015).

Selanjutnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap dari seseorang pemimpin. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi didukung oleh budaya organisasi yang baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk sampai pada tujuannya (Satyawati & Suartana, 2014).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selanjutnya adalah budaya organisasi. Setiap perusahaan secara keseluruhan memiliki budaya yang khas. Budaya organisasi merupakan produk dari seluruh figur perusahaan, mulai dari orang-orangnya, baik dari segi keberhasilan maupun kegagalannya. Masalah yang biasa dihadapi karyawan adalah bagaimana cara menyesuaikan diri secara proaktif dengan budaya perusahaan agar tidak terjadi konflik. Budaya organisasi mempunyai pengaruh

yang dominan terhadap sukses tidaknya perusahaan dalam membangun kinerja karyawan. Budaya organisasi juga memiliki dampak positif terhadap kinerja ekonomi perusahaan (Andriani, 2014).

Televisi Republik Indonesia (TVRI) merupakan satu-satunya televisi publik di negara ini dan dengan peran ini tentu TVRI memiliki beban dan tanggung jawab yang berbeda dengan televisi lainnya dalam menyebarkan informasi kepada masyarakat. TVRI sebagai televisi publik juga memiliki rangkaian siaran berita yang ditayangkan secara reguler baik secara nasional maupun siaran berjangkauan yang dilakukan oleh stasiun-stasiun lokal TVRI di masing-masing provinsi. Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan berdiri pada tanggal 28 Desember 1970 berada di Jalan Putri Hijau Medan, Lembaga Penyiaran Publik TVRI studio Medan diresmikan oleh Presiden Soeharto. Dengan keberadaannya diudara, Lembaga Penyiaran Publik TVRI studio Medan diresmikan didunia pertelevisian di Indonesia membuahakan sebuah pemancar TV pertama diluar pulau Jawa dengan daya operasi kekuatan 10 kw dengan daya capai Kisaran, Tanjung Balai, Tebing Tinggi, Medan, Pangakalan Susu, Pangkalan Brandan, Rantau/Langsa atau dengan radius 150 km, dan pertengahan 1971 telah diterima tepat di Malaysia seperti Klaton, Kaedah, Penang dan Selangor.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan agar pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan

akurat. Persoalannya adalah faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, masalah yang berkaitan dengan kompetensi yang ada di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan adalah karyawan kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya dan kurang memahami teknologi informasi seperti penggunaan laptop sehingga waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target. Selanjutnya, masalah yang berkaitan dengan stres kerja yang berada di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan adalah karyawan bekerja melampaui batas kemampuan serta beban kerja yang terlalu banyak. Selanjutnya, masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan adalah pemimpin di perusahaan tersebut cenderung kurang memberikan perhatian kepada karyawan terhadap hasil kerja sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara adalah kurangnya kerja sama antara anggota organisasi.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diidentikkan dengan sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti kepuasan kerja bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan. Setiap orang yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Menciptakan kepuasan kerja

karyawan tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel yang mempengaruhinya dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Handoko dalam (Gijoh, 2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap senang atau tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan akan tercermin dari perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan.

Spector dalam (Adhan et al., 2020) mengemukakan kepuasan kerja mengacu pada tingkat respons efektif yang diungkapkan oleh individu menunjukkan seberapa besar mereka menyukai pekerjaan mereka dalam hal seberapa banyak pekerjaan memenuhi kebutuhan mereka.

Gilmer dalam (Astuti & Lesmana, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : 1) Kesempatan untuk maju; 2) Kemauan kerja; 3) Gaji; 4) Perusahaan dan manajemen; 5) Pengawasan, sekaligus atasannya supervise yang buruk dan dapat berakibat absensi dan turnover; 6) Faktor intrinsik dan pekerjaan; 7) Kondisi kerja; 8) Aspek sosial dalam pekerjaan; 9) Komunikasi; 10) Fasilitas.

Spector dalam (Adhan et al., 2020) mengemukakan kepuasan kerja mengacu pada tingkat respons efektif yang diungkapkan oleh individu menunjukkan seberapa besar mereka menyukai pekerjaan mereka dalam hal seberapa banyak pekerjaan memenuhi kebutuhan mereka. Tambunan dalam (Syahputra & Jurfizen, 2019) mengemukakan kepuasan kerja diukur dengan indikator sebagai

berikut (1) lingkungan fisik kantor; (2) kesesuaian kondisi kerja dengan harapan; (3) kesesuaian dukungan pimpinan dengan harapan; (4) kesesuaian gaji akan meningkatkan kepuasan kerja; (5) kesesuaian spesifikasi pekerjaan yang jelas untuk tiap posisi; (6) kesesuaian lingkungan kerja.

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk rasa yang efektif atau kompetensi terbaik beragam dan berbeda dengan pengunjuk kerja lain yang tingkat kompetensinya rata-rata. Kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang faktor kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya (Sedarmayanti, 2017). Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi terdiri dari pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Segala aktivitas yang dilakukan karyawan diperusahaan berujung pada kepuasan kerja.

Wibowo dalam (Elizar & Tanjung, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah (1) keyakinan dan nilai-nilai; (2) keterampilan; (3) pengalaman; (4) budaya organisasi; (5) emosi; (6) kemampuan intelektual.

Hutapea & Nuriana dalam (Elizar & Tanjung, 2018) mengemukakan yang menjadi indikator kompetensi yaitu : 1) Pengetahuan. Kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seseorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar bagaimana melakukan pembelajaran

yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dip perusahaan; 2) Keterampilan. Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual; 3) Sikap kerja. Evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kepuasan kerjanya (Siagian, 2011).

Tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak dapat teratasi pasti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah.

T. Hani Handoko dalam (Tujungsari, 2011) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan adalah (1) beban kerja yang berlebihan; (2) tekanan atau desakan waktu; (3) kualitas supervisi yang jelek; (4) iklim politik yang tidak aman; (5) umpan

balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai; (6) kemenduaan peranan; (7) frustrasi; (8) konflik antar pribadi dan antar kelompok; (9) perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan; (10) berbagai bentuk perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor, seperti: nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin. Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan ahli mendasarkan pada asumsi bahwa pola perilaku tertentu pemimpin dalam mempengaruhi bahwa ikut menentukan efektivitas dalam pemimpin (Sedarmayanti, 2017).

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kepuasan yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perusahaan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk sampai pada tujuannya. Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap seorang pemimpin. Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt dalam (Suparman, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu : 1) Kekuatan- kekuatan dalam diri manajer, termaksud mencakup sistem nilai, kepercayaan terhadap

bawahan, kecenderungan kepemimpinannya sendiri, perasaan aman dan tidak aman; 2) Kekuatan-kekuatan dalam diri para bawahan, meliputi kebutuhan mereka akan kebebasan, kebutuhan mereka akan peningkatan tanggung jawab, apakah mereka tertarik dalam dan mempunyai keahlian untuk penanganan masalah, harapan mereka mengenai keterlibatan dalam pembuatan keputusan; 3) Kekuatan-kekuatan dari situasi, mencakup tipe organisasi, efektifitas kelompok, desakan waktu, dan sifat masalah itu sendiri.

Budaya Organisasi

Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke organisasi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi (Saripuddin, 2017).

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Jurfizen, 2017). Luthnas dalam (Gultom, 2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah (1) aturan perilaku; (2) norma-norma; (3) nilai-nilai dominan; (4) filosofi; (5) peraturan-peraturan; (6) iklim organisasi.

Pada dasarnya budaya organisasi dapat mempengaruhi

karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Indikator budaya organisasi yaitu (1) inovatif; (2) perhatian terhadap kerincian; (3) orientasi hasil; (4) orientasi orang; (5) keagresifan (Budiasih, 2012).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan sebanyak 161 orang. Dalam teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 62 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu studi dokumentasi dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pernyataan dalam kuesioner ini mencakup kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert. Skala likert merupakan subjek penelitian yang dihadapkan pada pernyataan-pernyataan dan para responden diminta untuk mengisi setiap pernyataan yang ada dalam kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validitas dan realibilitas untuk uji angket. Teknik analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis ini tergolong dalam kategori model kolektif sehingga akan

diperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, taraf signifikan koefisien, persamaan garis regresi, korelasi antara sesama sub variable predictor dan sumbangan efektif. Analisis data yang digunakan adalah peralatan Statistik (SPSS/*Statistics for Products and Services Solution Release 20*) pada Windows 7.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

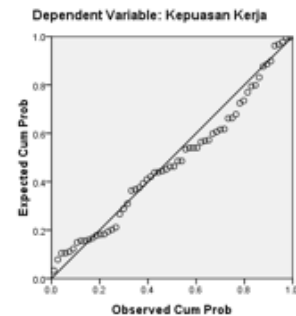
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov smirnov test*, yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,509 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov smirnov test* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi tidak terpenuhi. Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Cara pengambilan keputusannya adalah :

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal,

maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Kemudian, pada grafik normal P-P Plot data menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen.

Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,956,

Stres Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,990, Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki nilai *tolerance* 0,944 dan Budaya Organisasi memiliki nilai *tolerance* 0,983. Keempat nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) memiliki nilai VIF 1,046, Stres Kerja (X2) memiliki nilai VIF 1,010, Gaya Kepemimpinan memiliki nilai VIF 1,059 dan Budaya Organisasi memiliki nilai VIF 1,018. Keempat nilai variabel tersebut < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini menggunakan model grafik scatterplot yaitu sebagai berikut :

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 3 dapat

disimpulkan bahwa persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 3,456 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($62 - 4 = 58$), diperoleh t_{tabel} 2,002. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 3,456 > t_{tabel} = 2,002$, artinya kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik di TVRI Sumatera Utara Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 < 0,05, sehingga H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar 2,996 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($62 - 4 = 58$), diperoleh t_{tabel} 2,002. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 2,996 > t_{tabel} = 2,002$, artinya stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik di TVRI Sumatera Utara Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,004 < 0,05, sehingga H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Berdasarkan tabel 4 diatas

diperoleh t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar 2,961 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($62 - 4 = 58$), diperoleh t_{tabel} 2,002. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 2,961 > t_{tabel} = 2,002$, artinya stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik di TVRI Sumatera Utara Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,989 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($62 - 4 = 58$), diperoleh t_{tabel} 2,002. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 2,989 < t_{tabel} = 2,002$, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik di TVRI Sumatera Utara Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,004 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Uji F

Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada tabel 5 yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 5 diperoleh bahwa F_{hitung} 9,9318 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 3,16 dan nilai signifikansi 0,000 lebih

kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara serempak Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Budaya Organisasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,395. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara gabungan terhadap kinerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,395 \times 100\%$$

$$D = \mathbf{39,5\%}$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara gabungan terhadap kepuasan kerja adalah 39,5%. Adapun sisanya sebesar 60,5 ($100\% - 39,5\%$) dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas kepuasan kerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah sebesar 39,5%, sedangkan pengaruh sebesar 60,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan

budaya organisasi) memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 3,456 > t_{tabel} = 2,002$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,004 < α 0,05, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki yang pada akhirnya akan menumbuhkan rasa puas atas pekerjaannya tersebut.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Siska & Hendri, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 2,996 > t_{tabel} = 2,002$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,004 < α 0,05, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang

signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Utami & Herwindo, 2013) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 2,961 > t_{tabel} = 2,002$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,004 < α 0,05, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Satyawati & Suartana, 2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 2,989 < t_{tabel} = 2,002$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,004 > α 0,05, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Penelitian ini didukung oleh

penelitian yang dilakukan (Saripuddin, 2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Berdasarkan tabel uji F maka diperoleh $f_{hitung} 9,813 > 3,16 f_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedang taraf signifikansi α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $sig 0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,395 atau senilai 39,5% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mengalami perubahan atau peningkatan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami perubahan secara positif atau meningkat. Sedangkan apabila variabel stres kerja mengalami

peningkatan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Rafiie et al., 2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan (Caryono, 2010) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Adapun kesimpulannya bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Secara simultan kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, 2(1), 72–77.

JURNAL

ADELIA, N. D. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan.

FITRIAWATI, L. Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumut Medan.

MAGHFIRAH, I. PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMATERA UTARA MEDAN.

**DAFTAR PUSTAKA
BUKU**

Juliandi, A., Irfan, M., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press.

Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

INTERNET

Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.

Tujungsari, P. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1–14.

Utami, S. W., & Herwindo, H. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero).