

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta)

ALVIN RAKAMANDA RIYANDIKA

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : alvinraka12@gmail.com

Abstract

This research is a quantitative research that uses a mathematical model that departs from a theory towards data obtained from an object. The purpose of this study was to analyze the effect of Transformational Leadership and Job Stress on Job Satisfaction.

The subjects of this study were employees of the Yogyakarta Employment BPJS. The sampling technique in this study is a census that is data obtained from the total population. Data collection method using a questionnaire containing 20 questions. Respondents in this study were 43 employees. Data analysis using Path Analysis with SPSS version 16.

The results of the study show that Transformational Leadership has a positive effect on job satisfaction. Transformational leadership has a negative effect on Job Stress. Job Stress has a negative effect on the Government. and Job Stress can mediate the influence between Transformational Leadership on Job Satisfaction.

Keywords: Transformational Leadership, Job Stress, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama.

Sumberdaya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumberdaya manusia sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah penelitian pastinya ada alasan dan pentingnya peneliti. Adapun alasan yang membuat penulis tertarik untuk meneliti ini dikarenakan setiap antar variabel yang berhubungan memiliki keterikatan dengan gejala dan fenomena yang ada pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta serta pentingnya penelitian karna adanya fenomena yang menarik pada perusahaan tersebut.

Dalam BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta terdapat beragam perbedaan pada para karyawan mulai dari lama bekerja, rentang gaji, dan berbagai macam perbedaaan lainnya yang dimana BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta itu sendiri ialah badan hukum publik yang memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja. Diliat banyaknya tugas dan beban kerja yang dialami karyawan BPJS Ketenagakerjaansaat Yogyakarta terlihat lelah dan mengalami stres kepada beban kerja yang dilakukan para karyawan tugas tugas yang menumpuk dan dimana karyawan bisa mengerjakan tugas ganda dalam satu pekerjaan dapat membuat kelelahan serta stres yang berdampak pada stres kerja serta kepuasan kerja, fenomena tersebut peneliti temukan ketika magang di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.

Dari perbedean ini dapat mempengaruhi dengan persepsi para para karyawan terhadap apa yang diterima dari organisasi, karyawan bisa mempersepsikan mengenai kepemimpinan transformasional yang ada ditempat mereka bekerja tersebut yang kemudian bisa berdampak stres terhadap pekerjaannya tersebut dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

KAJIAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum kepada pekerjaannya. Kepuasan kerja ini mengarah kepada bagaimana para karyawan menyukai pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan mereka; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2002). Apabila seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi maka mereka akan memberikan hasil yang positif dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini akan bisa mempengaruhi kinerja dari karyawan.

2. Kepemimpinan Transformasional

Salah satu penjelasan teori gaya kepemimpinan transformasional menurut para ahli mengatakan bahwa “Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga” (Pmcounseling, 2011). Selanjutnya Bass dan

Ruth (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki cara tertentu untuk mempengaruhi bawahannya. Sehingga, bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan.

3. Stres Kerja

Menurut Anwar (1993) dalam Dania (2010) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Yoder dan Staudohar (1982) dalam Dania (2010) mendefinisikan Stres Kerja adalah *Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment.* yang kurang lebih memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Adanya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana seorang pemimpin yang menggunakan gaya transformasional ini dapat mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan agar karyawan suka berusaha mencapai tujuan organisasi yang dimana sebuah pemimpin yang dapat memberikan arahan yang baik dan memberikan semangat kerja pada karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi karyawan tersebut akan puas dengan kerja pemimpin dan akan betah dalam kerjaan itu sendiri serta merasa puas akan hasil yang mereka capai dalam suatu organisasi. Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis 1 ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Iqbal S,2014), (Bhatti N,2012),(Suryana N,dkk,2010),(Ni Made Ria Satyawati I Wayan Suartana,2014)

H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja

Adanya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh negatif terhadap stres kerja dimana sebuah pemimpin yang dapat memberikan arahan yang baik, memberikan semangat kerja dan memberikan motivasi kerja pada karyawannya tingkat stres pada karyawan akan menurun. Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis 2 ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Cassandra A and other,2013),(Wahyu Hamdani Seger Handoyo,2012),(H. Teman Koesmono,2007)

H2 : Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh negatif terhadap Stres kerja

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stress pada tingkat rendah dan sampai tingkat moderat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang mengalami stres berat sangat berdampak besar pada kepuasan kerja karyawan.. Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis 3 ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Elizabeth George And Zakkariya K.A,2015),(Catherine Emily Ebersole Chung,2011),(Hayes And Other,2015),(Dhini Rama Dhania,2010).

H3 : Stres kerja memberikan pengaruh signifikan dan negatif terhadap Kepuasan kerja.

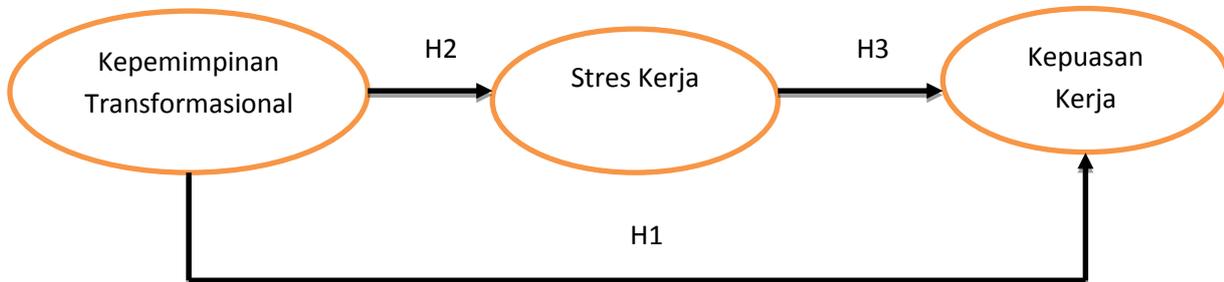
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai mediasi

Karyawan dengan kondisi tertekan akan menimbulkan stres kerja. Stres kerja yang tinggi akan memberikan dampak pada kepuasan kerja. Karyawan dengan kepuasan yang terus

menurun akan memberikan dampak pada respon rekan kerja terhadap dirinya. Respon dari rekan kerja yang kurang mendukung akan membuat karyawan semakin tidak semangat. Karyawan dengan stres kerja yang tinggi dan dukungan dari rekan kerja yang rendah akan membuat karyawan mulai berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Dengan mulai berfikir akan meninggalkan perusahaan karyawan sering membandingkan pekerjaannya dengan pekerjaan di perusahaan lain, sehingga mulai timbul keinginan untuk meninggalkan perusahaan.. Oleh karena itu stres kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

H4 : Stres Kerja memediasi pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan kajian teori yang ada maka dikemukakan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan di BPJS Ketenagakerjaan. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Untuk kuesioner pada variabel kepemimpinan transformasional diadopsi dari (Pmcounseling,2011) terdapat 8 item pernyataan. Selanjutnya untuk kuesioner pada variabel stres kerja diadopsi dari (Yoder dan Staudohar,1982) dalam Dania,2010) dengan jumlah 5 item pernyataan. Untuk variabel kepuasan kerja diadopsi dari Robbins (2002) dengan jumlah 7 item pernyataan. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Adapun alat analisis yang digunakan adalah *path analysis* dengan menggunakan SPSS v.16.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dimana data diperoleh langsung dari lapangan dengan cara menyebar kuesioner. Kuesioner yang disebar sebanyak 50 kuesioner. Responden

dibeikan waktu selama satu minggu untuk mengisi item pernyataan yang ada pada kuesioner. Akan tetapi terdapat keterbatasan dalam melakukan penyebaran kuesioner sehingga kuesioner yang didapatkan hanya 43 kuesioner.

Tabel 4.1

Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah item pernyataan	Jumlah item gugur	Jumlah item valid
Kepemimpinan transformasional	8	0	8
Stres kerja	5	0	5
Kepuasan kerja	7	0	7

Tabel 4.2

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,981	Reliabel
Stres Kerja	0,858	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,989	Reliabel

	Kepemimpinan transformasional- Kepuasan kerja	Kepemimpinan transformasional – stres kerja	Stress kerja – kepuasan kerja
B	0,287	-0,617	-0,551
Signifikansi	0,033	0,000	0,000

UJI HIPOTESIS

1. Hipotesis 1

Berdasarkan tabel Rangkuman hasil analisis regresi kepemimpinan transformasional, stress kerja, kepuasan kerja dapat dilihat pada nilai signifikansi

kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja adalah 0,033 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tabel di atas diketahui kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja dengan nilai $\beta = 0,287$. Maka hipotesis yang menyatakan “kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja” diterima.

2. Hipotesis 2

Berdasarkan tabel Rangkuman hasil analisis regresi kepemimpinan transformasional, stres kerja, kepuasan kerja dapat dilihat pada nilai signifikansi kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dari tabel di atas diketahui kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap stres kerja dengan nilai $\beta = -0,617$. Maka hipotesis yang menyatakan “kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap stres kerja” diterima.

3. Hipotesis 3

Berdasarkan tabel Rangkuman hasil analisis regresi kepemimpinan transformasional, stres kerja, kepuasan kerja dapat dilihat pada nilai signifikansi stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tabel di atas diketahui stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\beta = -0,551$. Maka hipotesis yang menyatakan “stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja” diterima.

4. Hipotesis 4

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh mediasi dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar $\beta = -0,617$ dan pengaruh langsung

dengan nilai $\beta = 0,287$. Hal ini berarti kepuasan kerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik di dalam perusahaan dipengaruhi langsung oleh kepemimpinan transformasional dan di mediasi yang bersifat negatif oleh stres kerja yang tinggi dikarenakan variabel kepuasan kerja bertolak belakang dengan stres kerja. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh seorang atasan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan semakin tinggi stress kerja karyawan akan mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan stres kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh dengan kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan adanya kepemimpinan transformasional yang ada pada pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta yang berupa inspirasi serta arahan yang cenderung berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan dan bersifat positif, perbedaan arahan terhadap pegawai, perlakuan adil dan cenderung ambisius yang diciptakan sehingga membuat karyawan semakin merasakan rasa nyaman atau percaya diri dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, stres kerja dapat menjadi mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Jika karyawan mengalami stres kerja yang tinggi dengan arahan kepemimpinan transformasional yang baik maka stres kerja bisa menurun dan apa bila stres kerja yang tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan rendah.

SARAN

1. Untuk pihak BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel stres kerja pada pernyataan “sering terjadi beban kerja dan tugas yang menumpuk” mendapatkan skor tinggi. Oleh karena itu pengelola BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta dapat

menambahkan tenaga kerja baru atau mencari tenaga kerja sementara untuk menyelesaikan tugas yang belum terselesaikan dan apabila diperlukan meminta karyawan untuk memberikan ide atau solusi untuk permasalahan yang ada. Sehingga diharapkan akan pekerjaan yang tertundah semakin berkurang.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam melakukan penelitian, misalnya melalui wawancara terhadap responden, sehingga hasil yang di dapat akan lebih bervariasi. Peneliti selanjutnya dapat bekerja sama dengan perusahaan untuk menentukan waktu yang tepat agar seluruh karyawan dapat mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007 Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT.Remaja Rosdakarya. Bandung
- Bass, B.M dan Ruth Bass, 2009, The Best Handbook of Leadership: Theory research and Management Application. Fourth Edition, Free Pass New York London Toronto Sidney
- Bhatti N and other, 2012, The Impact of Autocratic and Democratic Leadership Style on Job Satisfaction
- Cassandra A and other, 2013, Transformational Leadership Skills and Correlates of Prison Warden Job Stress
- Dewi, K. B., & Wibawa, I. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Stres Kerja Agen AJB Bumiputera 1912 . *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia* .
- E.E.C Catherine, 2011, Job stress, mentoring, psychological empowerment, and job satisfaction among nursing faculty
- Elizabeth George and Zakkariya K.A., 2015, Job related and job satisfaction: a comparative study among bank employees
- Ghozali I, 2009, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Iqbal S and other, 2014, The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes
- Indriyo G dan Sudita I. N, 1997 Keorganisasi, Penerbit BPFE Yogyakarta, Edisi Pertama
- Jogiyanto H, 2004, 2005, 2007, Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman, Penerbit BPFE UGM,
- Koesmono H. Teman, 2007, "Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya"
- Robbins, S. P dan Judge, T. A. 2015, Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat Edisi 16
- R.D Dhini, 2010, Pengaruh Stes Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudu)

- Heri S dan Nuraini A, 2010, “Analisi pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di kantor pertanahan kabupaten kebumen”
- Hayes and other, 2015, Work environment, job satisfaction, stress and burnout among haemodialysis nurses
- Edy S, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Prenada Media Grup
- Sugiyono.2014. “*Metode Analisis Bisnis*”. Edisi Delapan Belas. Bandung: Alfabeta.
- Suryana N dkk, 2010, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus di Divisi Tambang PT Inco Sorowako)
- S Ni Made Ria dan S I Wayan, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Keuangan
- H Wahyu dan H Seger, 2012, Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stress Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya
- Wibowo. 2005, Manajemen Kinerja
- Wirawan,2009, Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian Jakarta: Salemba Empat

HALAMAN PERETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta)

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON JOB
SATISFACTION WITH WORK STRESS AS INTERVENING VARIABLE***

(Study at BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta)

Diajukan oleh:

ALVIN RAKAMANDA RIYANDIKA

20150410157



Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, S.E., MM
NIK: 1971 0927200004 143070

Tanggal, 28 Juni 2019

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta)

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON JOB
SATISFACTION WITH WORK STRESS AS INTERVENING VARIABLE***

(Study at BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta)

Diajukan oleh

ALVIN RAKAMANDA RIYANDIKA

20150410157

Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan Dewan Penguji Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tanggal 28 Juni 2019

Yang terdiri dari



Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, SE., MM
Ketua Tim Penguji



Meika Kurnia Puji RDA., M.Si., Ph.D
Anggota Tim Penguji



Dr. Ika Nurul Qamari, SE., M.Si
Anggota Tim Penguji

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Rizal Yaya, SE., M.Sc., Ph.D., AK., CA.

NIK. 19731218199904143068