

BAB 2

LANDASAN 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.

Teori kepuasan kerja yang dikemukakan Herzberg (dalam Fernham *et al.*, 2009; dalam Krinayanti 2015) yaitu *Two Factor Theory* yang menyatakan bahwa ketidakpuasan dalam pekerjaan bukanlah dua hal yang saling berlawanan tetapi dua unsur yang terpisah disebabkan oleh aspek yang berbeda dari pekerjaan yang disebut sebagai faktor higienis yang ditandai sebagai komponen ekstrinsik dari desain pekerjaan yang berkontribusi terhadap ketidakpuasan karyawan jika tidak dipenuhi termasuk gaji, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi, sedangkan faktor motivator merupakan komponen intrinsik dari desain pekerjaan.

Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

- 1) Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
- 2) Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
- 4) Kolega yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu,

perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003), ada beberapa korelasi kepuasan kerja yaitu:

1) Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervise juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2) Pelibatan Kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

3) Perilaku Sebagai Anggota Organisasi yang Baik

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya. Hubungan ini penting diketahui karena perilaku yang baik berhubungan secara positif terhadap dengan penilaian prestasi.

4) Komitmen Organisasi

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya *kepuasan kerja* akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

5) Ketidakhadiran

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

6) Berhentinya Karyawan

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

7) Perasaan stress

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya *kepuasan kerja* akan mengurangi dampak negatif stres.

8) Prestasi kerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja

disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya pendekatan diri dengan cara yang memimpin dan mengarahkan karyawan dalam mewujudkan sebuah misi, tujuan serta tugas perusahaan yang bersifat berbeda yaitu kepemimpinan transformasional sendiri cenderung memiliki sifat yang energik dan bersemangat dalam memimpin.

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.

Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional diharapkan perusahaan tersebut mempunyai pergerakan pemimpin sangat mempengaruhi kinerja yang lebih baik dikarenakan dengan cara memimpin yang sedikit berbeda. Bass dan

Ruth (2009) mengatakan adapun terdapat empat karakteristik dan sekaligus sebagai dimensi kepemimpinan transformasional antara lain:

1. Pengaruh Idealis (*Individualized Influence*), pemimpin menetapkan standar tinggi dari tingkah laku, moral dan etika, serta menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok untuk pencapaian bersama.
2. Motivasi Inspirational (*Inspirational Motivation*), Pemimpin bertindak sebagai model atau panutan bagi pengikut mengkomunikasikan visi, komitmen pada tujuan organisasi, dan mengarahkan upaya-upaya pengikut.
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), pemimpin merangsang para bawahan untuk berpikir secara kreatif dan inovatif, dengan memberikan asumsi pertanyaan, merancang kembali masalah yang telah lampau untuk diselesaikan oleh bawahan dengan cara baru. Pemimpin bersikap proaktif, kreatif dan inovatif dalam mengambil gagasan, memiliki ideologi yang radikal dan melakukan pencarian gagasan dalam memecahkan masalah.
4. Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*), secara pribadi pemimpin memberikan perhatian secara pribadi kepada bawahan dengan bertindak sebagai mentor, hal ini guna meningkatkan kebutuhan dan kemampuan bawahan kepada tingkat yang lebih tinggi.

Terdapat juga beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional sendiri menurut para ahli terdapat tiga faktor (Howell dan Avolio, 1933; Bycio et al, 1995; Koh et al, 1995), yaitu:

1. *Charismatic leadership*, pemimpin yang menghormati dan menginspirasi bawahan.
2. *Individualized consideration*, pemimpin yang memperhatikan dan mendukung bawahan.
3. *Intellectual stimulation*, pemimpin yang memungkinkan bawahan untuk meningkatkan dan menyegarkan pemahaman dan kreativitas mereka

Adapun dampak yang diciptakan dari gaya kepemimpinan transformasional sendiri adalah menciptakan gaya kepemimpinan dengan karakteristik yang karismatik sehingga menghasilkan semangat untuk berinovasi dan menentukan tujuan baru.

3. Stress 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.

Beehr dan Franz (dikutip Tarupolo, 2002), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang / karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang / karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko 1997)

Menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Robbins (2008) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor :

1. Faktor Organisasi

Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.

2. Faktor Lingkungan

Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.

3. Faktor Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

Dampak dari Stres Kerja

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000).

Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

1. Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.

2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Model dari Stres Kerja

Dalam model stres kerja yang dikembangkan oleh Ivansevich dan Matteson, "*Organizational Stressor and Heart Disease*", (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005) penyebab stres antara lain meliputi : Level individual, level kelompok, level organisasional, dan level ekstra organisasional. Stressor level individual yaitu yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (person-job interface). Contoh yang paling umum stressors level individual ini adalah

- 1) *Role overload* merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat

- 2) *Role conflict*. Terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu tugas/pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani atau moral yang mereka anut.
- 3) *Role ambiguity*. Terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi dari mereka, maka mereka terus menerus merasa cemas apakah kinerja mereka telah cukup atau belum.
- 4) *Responsibility for other people*. Hal ini berkaitan dengan kemajuan karir pegawai. Kemajuan karir yang terlalu lambat, terlalu cepat, atau pada arah yang tidak diinginkan akan menyebabkan para pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi. Apalagi jika mereka harus bertanggung jawab terhadap karir seseorang yang lain akan menyebabkan level stres menjadi lebih tinggi.

4. Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

1. 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 tersebut ini terbukti bahwa dalam penelitian terdahulu ditulis dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (STUDI KASUS DI DIVISI TAMBANG PT INCO SOROWAKO) yang ditulis oleh Nana Suryana dkk (2010). Menurut Pmcounseling, 2011 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. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya pembahasan pada latar belakang, landasan teori dan riset terdahulu, maka hipotesis yang akan diteliti untuk diuji kebenarannya dalam analisis yang dilaksanakan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.

Tabel 2.1
Hubungan Hipotesis Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

No	Peneliti	Tahun	Konteks Penelitian dan Analisis	Hasil Peneliti
			Data	

1	Iqbal S	2014	Kami memilih anggota sampel ini dari berbagai lembaga Bahawalpur, sampel dari 200 responden, 50 kuesioner tidak memberikan jawaban yang benar sehingga hanya 150 sampel yang dipilih untuk penelitian, Studi saat ini menggunakan teknik sampling non-probabilitas yaitu convenience sampling	Dukungan kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2	Bhatti N	2012	Populasi penelitian adalah guru laki-laki dan perempuan dari berbagai sekolah di kota baik publik maupun swasta. Diputuskan untuk memasukkan populasi dari berbagai usia dan pendidikan. Peserta penelitian adalah 205 staf pengajar yang dipilih secara acak yang terdiri dari laki-laki dan perempuan baik dari sekolah swasta maupun sekolah umum	kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3	Suryana N,dkk	2010	Lokasi penelitian dilaksanakan di divisi Tambang PT Inco Sorowako, seluruh karyawan non staff divisi Tambang PT Inco yang berjumlah 764 orang., Penelitian ini menarik sampel dengan menggunakan metode atau teknik simple random sampling (teknik sampel sederhana)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4	Ni Made Ria Satyawati I Wayan Suartana	2014	Populasi dari penelitian ini adalah seluruh LPD yang berada di Kabupaten Badung yaitu sebanyak 122 LPD Penelitian ini menggunakan <i>structural equation model</i> (SEM) sebagai teknik analisis data.	terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. 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. Dilihat dari ini terbukti bahwa dalam penelitian terdahulu ditulis dalam jurnal yang berjudul Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya yang ditulis oleh Wahyu Hamdani dan Seger Handoyo (2012). Menurut 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. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan.

Dengan adanya pembahasan pada latar belakang, landasan teori dan riset terdahulu, maka hipotesis yang akan diteliti untuk diuji kebenarannya dalam analisis yang dilaksanakan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.

Tabel 2.2
Hubungan Hipotesis Transformasional terhadap Stres Kerja

No	Peneliti	Tahun	Konteks Peneliti dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Cassandra A and other	2013	Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari administrator pemasyarakatan di posisi dari sipir. Partisipan dari Program Interaksi Persaudaraan Sipil semiannual ditargetkan untuk berpartisipasi	kepemimpinan transformasional memiliki efek negatif pada stres kerja
2	Anak Agung Wiranata		karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 3 bulan sebanyak 30 responden di CV Mertanadi, penelitian menggunakan teknik <i>sample random sampling</i>	Hubungn Kepemimpinan terhadap stres kerja dengan tingkat hubungan sedang
3	Wahyu Hamdani Seger Handoyo	2012	Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara acak sederhana (<i>simple random sampling</i>). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel berjumlah 278 orang karyawan di PDAM surya sembada	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja
4	H. Teman Koesmono	2007	Penentuan <i>sample</i> dalam penelitian ini adalah <i>Random sampling</i> karena sudah diketahui jumlah populasi yang ada. Jumlah <i>sample</i> yang dipakai adalah 135 orang perawat. Data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan model	Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap <i>Stress</i> Kerja

			persamaan <i>structural</i> (SEM) yang mensyaratkan jumlah responden minimal 100 orang.	
--	--	--	---	--

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh negatif terhadap Stres kerja

3. Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja

Adanya kepemimpinan Stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dilit terbukti bahwa dalam penelitian terdahulu ditulis dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya” yang ditulis oleh H. Teman Koesmono (2007).

Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diliat dari pendapat H. Teman Koesmono (2007) Stress pada tingkat rendah dan sampai tingkat moderat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diliat dari karyawan yang mengalami stres berat sangat berdampak besar pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja .

Dengan adanya pembahasan pada latar belakang,landadan teori dan riset terdahulu,maka hipotesis yang akan diteliti untuk diuji kebenarnya dalam analisis yang dilaksanakan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.

Tabel 2.3
Hubungan Hipotesis Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

No	Peneliti	Tahun	Konteks Peneliti Dan Analisis Data	Hasil Peneliti
1	Elizabeth George And Zakkariya K.A.	2015	Sampel penelitian terdiri dari 337 karyawan bank sektor swasta, bank sektor publik dan bank generasi baru di Kerala, yang terdiri dari 223 pria dan 114 wanita. Multistage sampling diadopsi untuk mengumpulkan data, menggunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)	Stres kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Catherine Emily Ebersole Chung	2011	Populasi target untuk studi penelitian adalah fakultas keperawatan purna waktu di Amerika Serikat yang bekerja untuk program keperawatan yang diakreditasi oleh CCNE	Stres kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Hayes And Other	2015	Survei online cross-sectional terhadap 417 perawat hemodialisis yang mencakup karakteristik perawat dan pekerjaan, Pengukuran Lingkungan Praktik Brisbane, Indeks Kepuasan Kerja, Skala Stres Keperawatan, dan Inventarisasi Burnout Maslach.	Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja meskipun rendah
4	H. Teman Koesmono	2007	Penentuan <i>sample</i> dalam penelitian ini adalah Random sampling karena sudah diketahui jumlah populasi yang ada. Jumlah <i>sample</i> yang dipakai adalah 135 orang perawat. Data yang diperoleh akan diolah	Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja

			dengan menggunakan model persamaan <i>structural</i> (SEM) yang mensyaratkan jumlah responden minimal 100 orang.	
5	Dhini Rama Dhania	2010	Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan 60 kuesioner. Kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan sebanyak 50 kuesioner, sedangkan yang digunakan dalam melakukan analisis data hanya 42 kuesioner karena 8 kuesioner lainnya rusak	Stres kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

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

4. 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

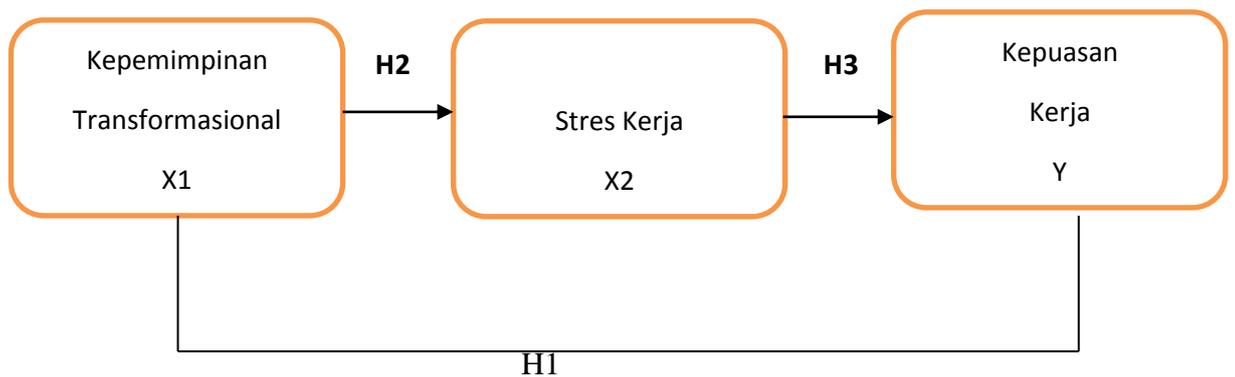
membuat karyawan mulai berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Dengan mulai berfikir akan meninggalkan perusahaan karyawan sering membandingkan pekerjaannya dengan pekerjaan di perusahaan lain, sehingga mulai timbul keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian yang mendukung kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja menjadi mediasi adalah yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Stres Kerja Agen AJB Bumiputera 1912 oleh Dewi & Wibawa (2016). Penelitian ini menggunakan alat analisis *measurement* model dan analisis path dengan subyek seluruh agen AJB Bumiputera 1912 cabang renon Denpasar. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari penelitian yang mendukung di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja sangat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Stres kerja yang tinggi dan ditambah kepemimpinan yang rendah maka karyawan akan mengalami kepuasan kerja. Stress kerja dapat dinyatakan memediasi apabila nilai mediasi lebih besar dari pengaruh langsung. Jika nilai mediasi tidak lebih besar dari nilai langsung maka stres kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Sehingga kepemimpinan transformasional tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan uraian dan penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai

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

I. Model Penelitian



Gambar 2.1

H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H2: Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh negatif terhadap Stres kerja

H3: Stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja

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