

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh stress kerja sebagai variable intervening antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Untuk mendapatkan data maka peneliti menyebarkan kuesioner ke karyawan langsung. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung karena untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Pada proses penyebaran kuesioner telah disiapkan sejumlah 50 lembar, akan tetapi peneliti hanya mendapatkan respon 43 responden. Peneliti hanya mendapatkan beberapa data dari karyawan dikarenakan sebagian karyawan ada yang dinas diluar. Tetapi dari 43 responden yang diperoleh merupakan perwakilan dari beberapa bagian, jadi seluruh bidang sudah didapatkan.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi social BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama

Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014. BPJS Kesehatan *dahulu bernama Askes* bersama BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah dalam kesatuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diresmikan pada tanggal 31 Desember 2013. Untuk BPJS Kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Januari 2014, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak 1 Juli 2015.

Adapun Visi dan Misi dari BPJS Ketenagakerjaan yaitu:

-Visi : Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertatakelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

-Misi : Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen Untuk:

Melindungi dan Menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya

Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja

Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional

B. Profil Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini di dapat dengan cara menyebarkan kuesioner

untuk mendapatkan data-data penilaian karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta mengenai kepemimpinan transformasional, stres kerja dan kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, masa kerja. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	20	53,5%
2	Perempuan	23	46,5%
Total		43	100%

Berdasarkan table menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (53,5%) dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (46,5%). Seperti yang dapat kita lihat pada table karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta didominasi oleh perempuan, hal ini dikarenakan untuk mengerjakan pekerjaan admin tenaga perempuan lebih teliti. Pengelolaan admin yang terus berjalan dan dengan tuntutan waktu maka peran karyawan perempuan sangat penting. Sebagai contoh

karyawan pada bagian admin pemasaran sangat dituntut untuk melakukan pengolahan data pada semua tenaga kerja yang dimana melakukan diantaranya pemadaman NIK dan membenarkan NIK yang salah serta tenaga kerja yang asal mengisi NIK akan di benarkan oleh admin pemasaran.

2. Usia

Tabel 4.2
Karakteristik berdasarkan usia

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-25 tahun	4	9,3%
2	26-30 tahun	23	53,5%
3	31-35 tahun	5	11,6%
4	36-40 tahun	7	16,3%
5	46-50 tahun	3	7%
6	51-55 tahun	1	2,3%
Total		43	100%

Berdasarkan table diketahui bahwa mayoritas responden berumur antara 26-30 tahun sebanyak 23 orang (53,5%) dan paling sedikit berumur antara 51-55 tahun sebanyak 1 orang (2,3%). Dapat dilihat dalam tabel 4.2 karyawan yang berusia dibawah 30 tahun lebih banyak. Hal ini terjadi karena pekerjaan yang padat dan tuntutan waktu yang harus serba cepat maka diperlukan tenaga dengan usia muda. Beberapa karyawan yang berusia di atas 30 tahun sudah menempati posisi yang ditentukan, jadi hanya melakukan ketelitian dan kecepatan waktu. Jadi bisa dikatakan karyawan yang berusia 30 tahun ke atas

merupakan pekerja yang dibutuhkan. Harapannya karyawan muda ditempatkan disetiap departemen agar dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan kepada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.

3. Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik berdasarkan masa kerja

No	Masa jabatan	Frekuensi	Presentase
1	0-5 tahun	32	74,4%
2	6-10 tahun	4	9,3%
3	11-15 tahun	4	9,3%
4	16-20 tahun	1	2,3%
5	>20 tahun	2	4,7%
Total		39	100%

Berdasarkan tabel di menunjukkan bahwa responden yang sudah bekerja selama 0-5 tahun sebanyak 32 orang (74,4%), karyawan yang sudah bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 4 orang (9,3%), karyawan yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 4 orang (9,3%), karyawan yang sudah bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 1 orang (2,3%), karyawan yang sudah berkerja >20 tahun sebanyak 2 orang (4,7%) Dari data pada tabel karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun lebih dominan, hal ini dikarenakan beberapa karyawan yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta merupakan karyawan-karyawan muda.. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta dengan masa jabatan >20 tahun ini merupakan senior-senior yang menempati beberapa departemen.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data jika nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan valid. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Jumlah butir valid
Kepemimpinan Transformasional	8	0	8
Stres Kerja	5	0	5
Kepuasan Kerja	7	0	7

Setelah dilakukan uji validitas instrumen menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Variabel kepemimpinan transformasional dari 8 pernyataan setelah dilakukan validitas tidak ada item yang gugur. Variabel stres kerja dari 5 pernyataan, setelah dilakukan uji validitas tidak ada item yang gugur. Variabel kepuasan kerja tidak ada item gugur. Setelah uji validitas selesai, maka instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

terhadap pertanyaan selalu konsisten. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *alpha* positif dan lebih besar dari 0,7. Dimana semakin besar nilai *alpha*, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (reliabel). Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas yang sudah diolah:

Tabel 4.5
Hasil uji reliabilitas instrumen

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

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Berdasarkan tabel uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Jadi hasil reliabilitas instrument kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,981. Hasil reliabilitas instrumen stress kerja menunjukkan nilai 0,858. Instrumen kepuasan kerja menunjukkan hasil sebesar 0,989. Seluruh instrumen memiliki nilai *alpha* di atas 0,7. Jadi semua item pernyataan tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,70, yang artinya ketiga

instrumen kepemimpinan transformasional, stress kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

3. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4.6
Kategori Tingkat Jawaban

Kategori	Batas
Rendah	1 – 2,33
Sedang	2,34 – 3,67
Tinggi	3,68 – 5

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Atasan saya mempunyai visi yang memacu saya.	43	3	5	4,21	0,559
Atasan saya membuat saya bangga untuk bergaul dengan dia.	43	3	5	4,26	0,581
Saya selalu merasa nyaman apabila berada dekat atasan saya.	43	3	5	4,23	0,571
Membuat saya mampu berfikir tentang permasalahan lama dengan cara pandang baru.	43	3	5	4,26	0,581
Atasan saya selalu mendorong setiap bawahannya untuk maju dan berprestasi.	43	3	5	4,35	0,613

Atasan saya membuat saya melihat masalah sebagai kesempatan belajar.	43	3	5	4,35	0,613
Atasan saya memberikan perhatian secara pribadi kepada orang-orang yang kelihatannya diabaikan.	43	3	5	4,35	0,613
Atasan saya tidak pernah bosan mendorong setiap bawahannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien	43	3	5	4,37	0,618
				4,29	

Pada tabel dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepemimpinan transformasional. Variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan jumlah rata-rata 4,29 dengan skor minimum 1 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang dimiliki karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta masuk ke dalam kategori tinggi. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta cenderung merasakan puas dengan pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dimana karyawan merasa ada perubahan positif pada dirinya serta mendapat dorongan kerja yang bagus.

Tabel 4.8
 Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan.	43	1	3	1,86	0,516
Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	43	1	3	1,95	0,434
Saya merasa kurang mendapat umpan balik dari pemimpin tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai.	43	1	3	2,07	0,457
Saya merasa tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja.	43	1	3	2,09	0,479
Saya memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi.	43	3	5	3,79	0,600
				2,35	

Pada tabel dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel stress kerja. Variabel stress kerja menunjukkan jumlah rata-rata 2,35 dengan skor minimum 1 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa stress kerja yang

dimiliki karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta masuk ke dalam kategori sedang. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta cenderung merasakan stres kerja yang tinggi dikarenakan konflik dengan atasan yang sering terjadi, wewenang yang tidak dijelaskan dengan baik, dengan jumlah SDM yang sedikit beban kerja yang kadang melebihi kemampuan seseorang karyawan, serta peralatan yang disediakan ada beberapa yang masih kurang memadai.

Tabel 4.9

Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya.	43	3	5	4,26	0,581
Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya.	43	3	5	4,28	0,591
Saya puas dengan tingkat kemajuan saya pada perusahaan ini.	43	3	5	4,30	0,599
Para manejrer (Supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya.	43	3	5	4,30	0,599
Para menejer (Supervisor)	43	3	5	4,30	0,599

tempat saya bekerja memiliki motivasi yang tinggi.					
Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini.	43	3	5	4,33	0,606
Teman-teman kerja saya sangat kooperatif.	43	3	5	4,35	0,613
				4,30	

Pada tabel dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja menunjukkan jumlah rata-rata 4,30 dengan skor minimum 1 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta masuk ke dalam kategori tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari karyawan merasa puas dengan posisi yang ditempati karena sesuai dengan kemampuannya. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta juga memiliki rekan kerja dan atasan yang bersedia memberikan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Atasan pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta memberikan kesempatan karyawan untuk berkreasi dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta memberika kesempatan untuk menyampaikan ide-ide yang berguna untuk perusahaan. Hal ini

menciptakan kondisi yang positif dan memberikan dampak terhadap lingkungan pekerjaan, sehingga karyawan nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.10
Kategori Tingkat Jawaban

Kategori	Batas	Keterangan per Variabel		
		Kepemimpinan Transformasional	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Rendah	1 – 2,33			
Sedang	2,34 – 3,67		✓	
Tinggi	3,68 – 5	✓		✓

Dari tabel dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden dalam menjawab pernyataan yang diajukan dalam kuesioner menunjukkan rata-rata di atas 2,34 dan 3,68, sehingga dalam tingkat rata-rata ini jawaban dapat dikatakan baik. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta memiliki tingkat kepemimpinan transformasional, stress kerja dan kepuasan kerja yang sedang cenderung tinggi. Kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang tinggi tentunya merupakan hal yang bagus untuk perusahaan, tetapi stress kerja yang tinggi harus diperhatikan oleh perusahaan.

D. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap stress kerja dengan di mediasi variabel kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan berganda. Peneliti telah merumuskan beberapa hipotesis berdasarkan dengan penelitian terdahulu, ada pun hipotesis yang sudah dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap stres kerja
3. H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
4. H4: stress kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

Dengan disebutkan hipotesis di atas, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dirumuskan. Di bawah ini melalui tabel akan dibahas hasil analisis regresi sederhana dan berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for Windows*.

Tabel 4.11
Rangkuman hasil analisis regresi kepemimpinan transformasional, stres kerja, kepuasan kerja

	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

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. Uji 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. Uji 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. Uji Hipotesis 4

Pada uji hipotesis 4 ini berbeda dengan uji ketiga hipotesis di atas. Hipotesis ke 4 akan menguji nilai mediasi dari stres kerja. Jadi diperlukan langkah diagram jalur atau path analysis. Dalam tahapan path analysis diperlukan beberapa langkah yaitu:

a. Membuat diagram jalur

Dalam diagram jalur disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan dari teori yang digunakan. Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1
Diagram Jalur

b. Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan data pada tabel dapat dilihat hasil dari analisis regresi. Variabel dikatakan mediasi apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pada pengaruh langsung. Pada tahap ini pengaruh langsung menunjukkan pada variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.

Dari data pada tabel di atas pengaruh langsung penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja yang memiliki nilai $\beta = 0,287$. Pengaruh tidak langsung yaitu kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja, dapat dilihat dari tabel di atas kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja adalah $\beta = -0,617$ dan stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah $\beta = -0,551$. Untuk menghitung pengaruh tidak langsung dapat dengan mengkalikan nilai *coefficient beta* (β) kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja Hasil perkalian *coefficient beta* (β) tersebut adalah $\beta = 0,287 \times -0,551 = -0,158$.

Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung di atas dapat disimpulkan pengaruh langsung sebesar 0,287 dan pengaruh tidak langsung -0,551. Jadi artinya stres kerja menjadi variabel mediasi, karena pengaruh langsung lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung.

Untuk mengetahui nilai mediasi bisa juga menggunakan *sobel test*. Cara untuk menggunakan *sobel test* yaitu dengan menggunakan kalkulator *sobel*. Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi variabel stres kerja adalah 3,010. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian ini stres kerja memiliki nilai mediasi 3,010 yang artinya lebih besar dari 1,98. Jadi stres kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasioanl terhadap kepuasan kerja.

c. Pengujian Hipotesis

Untuk mediasi apabila nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung maka dapat dikatakan sebagai variabel mediasi. Pada hipotesis ke 4 ini yang menyatakan “stress kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja” diterima. Dikarenakan nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dengan taraf signifikansi 0,033 dan dengan nilai $\beta = 0,287$ antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki seseorang pemimpin maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di diterima.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh dengan kepuasan kerja, pengaruh ditunjukkan dengan adanya kepemimpinan transformasional yang diperoleh oleh karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta yang berupa pemimpin merubah sifat karyawan menjadi lebih positif dan memberikan semangat bekerja yang energik pada karyawan. Penyebab kepemimpinan transformasional di atas seharusnya berhubungan dengan tingkat tingginya kepuasan kerja karyawan.

Menurut beberapa penelitian terdahulu kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena semakin pemimpin dapat mengarahkan karyawan dengan baik bagi pekerjaannya maka akan menimbulkan kepemimpinan transformasional yang tinggi.

Hasil penelitian di lapangan menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti sesuai dengan hipotesis. Kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta dirasakan melalui pemimpin yang dapat mengarahkan karyawan menjadi yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional yang dialami karyawan BPJS Ketenagakerj Yogyakarta memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Jadi, ketika BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta mempunyai pemimpin mengalami penurunan pada diri seorang pemimpin maka karyawan akan mengalami penurunan juga dalam perkerjaan karna pada perusahaan tersebut peran pemimpin sangat lah penitng bagi karaywan.

2. Kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 dan dengan nilai $\beta = - 0,617$ antara kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki seseorang pemimpin maka akan

mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap stres kerja diterima atau terbukti.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap stres kerja, hal ini ditunjukkan dengan adanya pemimpin transformasional yang diperoleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta yang berupa dukungan yang diberikan oleh atasan, bimbingan dan bantuan yang diberikan oleh atasan, mengarahkan karyawan dengan baik dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini signifikan terhadap stress kerja dengan adanya kepemimpinan transformasional yang tinggi maka kecenderungan karyawan mengalami stress kerja yang tinggi dalam pekerjaan tidak akan muncul.

Menurut beberapa penelitian terdahulu kepemimpinan transformasional memberikan efek negatif kepada stress kerja. Atasan dengan kepemimpinan transformasional yang tinggi akan menurunkan stress kerja karyawan untuk menjalankan pekerjaan dalam perusahaan. Kepemimpinan transformasional yang dimiliki atasan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta tinggi, terlihat pada hasil kuesioner yang menyatakan bahwa banyaknya karyawan yang memberikan nilai tinggi pada masing-masing indikator kepemimpinan transformasional.

3. Stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 dan

dengan nilai $\beta = -0,551$ antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di terima.

Stres kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja, pengaruh ditunjukkan dengan adanya stres kerja yang diperoleh oleh karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta yang berupa beban kerja yang berlebih dan tekanan waktu yang diberikan oleh perusahaan, serta tanggung jawab besar yang harus dijalankan oleh karyawan. Penyebab stres kerja di atas seharusnya berhubungan dengan melemahnya atau rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Menurut beberapa penelitian terdahulu stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena semakin karyawan tertekan dengan pekerjaannya maka akan menimbulkan stres kerja yang tinggi, ditambah lagi dengan tanggung jawab yang dimiliki di perusahaan. Stres kerja yang tinggi akan memberikan dampak pada kualitas pekerjaannya dan akan sangat mempengaruhi lingkungannya.

4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi

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.