

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI
BPJS KETENAGAKERJAAN WILAYAH
SULAWESI MALUKU**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND JOB STRESS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN
BPJS KETENAGAKERJAAN SULAWESI MALUKU REGION***



Oleh :

DIAN AYU ISMARANI BASIR

Nomor Induk Mahasiswa : 105021104222

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2024

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA DI BPJS KETENAGAKERJAAN WILAYAH
SULAWESI MALUKU**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Magister

Program Studi
Magister Manajemen

Disusun dan Diajukan oleh

DIAN AYU ISMARANI BASIR

Nomor Induk Mahasiswa : 105021104222

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Karena Allah SWT yang memudahkan...

Karena Allah SWT yang menguatkan...

Karena Allah SWT yang melindungi...

Terima kasih untuk setiap do'a terbaik yang dipanjatkan...

Tetap berprasangka baik dan kencangkan Jalur Langit... [Dee_An_Ayu]

*Allah SWT tahu apa yang terbaik untukmu dan kapan waktu yang tepat kamu memilikinya
(K.H. Abdullhah Gymnastiar)*

"...Siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Dia menjadikan kemudahan baginya dalam urusannya." {QS. At-Thalaq; (65): 4}

"Maka ingatlah kepadaKu, Aku pun akan ingat kepadamu. Bersyukurlah kepadaKu dan janganlah kamu ingkar kepadaKu." {QS. Al Baqarah; (2): 152}

♥ Teristimewa & Terutama ♥

Tesis ini Dipersembahkan untuk:

- ♥ *Orang tua Tercinta dengan limpahan Kasih Sayangnya kepada penulis,
Bapak H. Basir Idar & Ibu Hj. Ratnawati*
- ♥ *Suami Tercinta & Terkasih penulis, Arham Nutriawan, S.E., Ak., CAC*
- ♥ *Serta Anak-anak Sholehah penulis, Qiana Shakayla Azzahra Arham &
Zahsy Alesha Mukhbita Arham*

"Rasanya, tak cukup hanya dengan mengucapkan terima kasih atas Dukungan serta Melimpahkan Rasa Cinta, Kasih Sayang, & Do'a yang Terbaik. Dengan ketulusan hati, segala yang diberikan & dipanjatkan menjadi Pengingat bagiku untuk terus Bersyukur kepada Allah SWT.."

TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA DI BPJS KETENAGAKERJAAN WILAYAH
SULAWESI MALUKU

Yang disusun dan diajukan

DIAN AYU ISMARANI BASIR

NIM : 105021104222

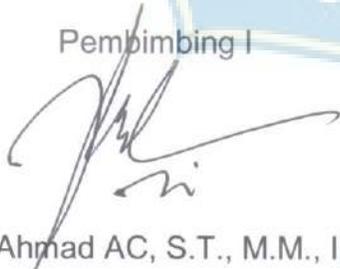
Telah di pertahankan di depan Panitia Ujian Tesis

Pada tanggal 21 Mei 2024

Menyetujui

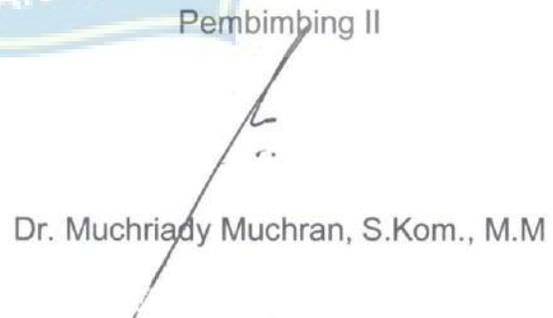
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



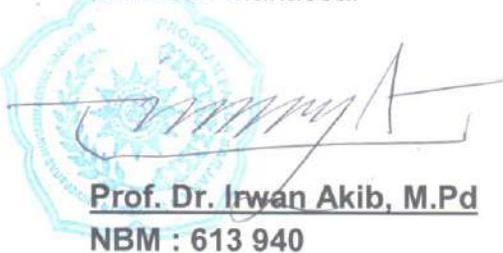
Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM

Pembimbing II



Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar



Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA DI BPJS KETENAGAKERJAAN
WILAYAH SULAWESI MALUKU

Nama Mahasiswa : Dian Ayu Ismarani Basir

NIM : 105021104222

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia penguji tesis pada tanggal 21 Mei 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar 28 Juni 2024

Tim Penguji

Dr. Ir Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
(Pembimbing I)

Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M
(Pembimbing II)

Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Penguji I)

Dr. Andi Mappatempo Badawi, S.E., M.M
(Penguji II)

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul tesis : **PENGARUH GAYA KEPIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI BPJS KETENAGAKERJAAN WILAYAH SULAWESI MALUKU.**

Nama Mahasiswa : Dian Ayu Ismarani Basir

Nim : 105021104222

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 21 Mei 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Juni 2024

Tim Penguji

Dr. Sulaeman Masnan, S.Pd.I., M.Pd.i
(Pimpinan Penguji)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
(Pembimbing I)

Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., MM
(Pembimbing II)

Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Penguji I)

Dr. Andi Mappatempo Badawi, S.E., M.M
(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar


Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Dian Ayu Ismarani Basir
Nim : 105021104222
Program Studi : Magister Manajemen
Konsetrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Makassar, 07 Juni 2024



DIAN AYU ISMARANI BASIR

ABSTRAK

Dian Ayu Ismarani Basir, 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku, dibimbing oleh Achmad, AC dan Muchriady Muchran.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan teknik analisis data dan dianalisis dengan Amos.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai data primer. Lokasi penelitian dilakukan pada kantor jajaran BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku, dengan populasi seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku. Penelitian ini menggunakan 100 orang responden. Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial dengan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dari tujuh hipotesis yang diajukan, satu hipotesis ditolak yaitu terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dimana p-value yang didapatkan yaitu 0,280 dengan signifikansi $< 0,001$.

Dari hasil uji sobel test maka diperoleh hasil temuan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Dian Ayu Ismarani Basir, 2024. The Effect of Leadership Style and Work Stress on Employees' Performance Through Job Satisfaction at BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Maluku Region. Supervised by Ahmad AC and Muchriady Muchran.

The research aimed to determine and analyze the effect of leadership style on employee performance, determine and analyze the effect of work stress on employees' performance, determine and analyze leadership style on employees' performance through job satisfaction, and determine and analyze work stress on employee performance through employee job satisfaction at BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Maluku Region.

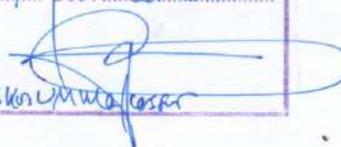
The type of research used in this study was quantitative with a questionnaire as primary data. The research was conducted at the BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Maluku Region, with population were all BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Maluku Region. This research involved 100 respondents. Data analysis in this research included descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis with path analysis.

The results of the research showed that: there was any positive and significant effect between leadership style and employee job satisfaction, there was any negative and significant effect between work stress and employees' satisfaction, there was any positive and significant effect between leadership style and employees' performance, there was any negative and insignificant effect between work stress and employee performance, there was a positive and significant effect between job satisfaction and employees' performance, there was any positive and significant effect between leadership style and employees' performance through job satisfaction, and there was any negative and significant effect between work stress and employees' performance through job satisfaction. Of the seven hypotheses proposed, one hypothesis was rejected, namely that there was a negative and significant effect between work stress and employees' performance, where the p-value obtained was 0.280 with a significance of <0.001 .

Thus, it is found that job satisfaction could mediate between leadership style and work stress on employees' performance.

Keywords: *Leadership Style, Job Stress, Job Satisfaction, and Employees' Performance*



Translated & Certified by
Language Institute of Unismuh Makassar
Date : 1 April 24 Doc : Abstract
Authorized by : 

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Wasyukurillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang sudah melimpahkan rahmat serta nikmat kepada seluruh hamba-Nya, sehingga hingga disaat ini kita masih memperoleh ketetapan Iman serta Islam.

Shalawat serta salam mudah-mudahan senantiasa tercurah kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW pembawa rahmat untuk makhluk sekian alam, keluarga, teman serta para tabi'in dan kita umatnya, mudah-mudahan kita tetap menemukan syafa'at dari-Nya, Aamiin.

Penyelesaian tesis ini juga tidak lepas dari bantuan, dorongan, dan do'a dari berbagai pihak. Secara khusus ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua penulis, Bapak H.Basir Idar dan Ibu Hj.Ratnawati, suami terkasih penulis Arham Nutriawan, SE, Ak., CAC. serta kedua anak sholehah penulis Qiana Shakayla Azzahra Arham dan Zahsy Alesha Mukhbita Arham yang telah memberikan dukungan serta melimpahkan rasa cinta kasih sayang dan do'a yang terbaik dalam setiap sholatnya. Selain itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M. IPM, selaku Ketua program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M. IPM., dan Bapak Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M., selaku Pembimbing Proposal hingga Tesis yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan saran serta masukan kepada penulis.
5. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si., dan Bapak Dr. Andi Mappatempo Badawi, S.E., M.M., selaku Penguji Seminar Proposal hingga Ujian Tutup Tesis yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan arahan dan saran serta masukan kepada penulis.
6. Seluruh dosen dan staf Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makasar.
7. Pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku beserta seluruh karyawan yang bersedia dan berpartisipasi mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
8. Saudara-saudariku yang saya sayangi, Ratih Eka Putri B, Muh Shidiq Saputra B, dan Muh Nur Dzaky Putra B., yang telah sangat banyak memberikan dukungan serta melimpahkan rasa cinta kasih sayang dan do'a yang terbaik dalam setiap sholatnya.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan di kelas non-Reguler 22 dan kelas konsentrasi Manajemen SDM 22 yang telah memberikan dukungan yang luar biasa dan do'a terbaiknya.

Semoga tesis ini dapat menambah kekayaan dibidang ilmu pengetahuan dan memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan di bidang manajemen serta dapat dijadikan salah satu karya ilmiah yang dapat digunakan untuk data pendukung pada penelitian lainnya yang berkaitan.

Akhir kata, penulis menghaturkan terima kasih. Semoga Allah SWT selalu membimbing dan memudahkan segala aktivitas kita, Aamiin Allahumma Aamiin.

Makassar, 25 Mei 2024

Penulis,

Dian Ayu Ismarani Basir



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teoritis	11
1. Kinerja Karyawan	11

a.	Pengertian Kinerja Karyawan	11
b.	Penilaian Kinerja Karyawan	14
c.	Indikator Kinerja Karyawan	17
2.	Gaya Kepemimpinan	19
a.	Pengertian Gaya Kepemimpinan	19
b.	Jenis-Jenis Gaya kepemimpinan	28
c.	Indikator Gaya Kepemimpinan	33
3.	Stres Kerja	34
a.	Pengertian Stres Kerja	34
b.	Penyebab Stres Kerja	37
c.	Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	39
d.	Indikator Stres Kerja	43
4.	Kepuasan Kerja Karyawan	44
a.	Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan	44
b.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	47
c.	Indikator Kepuasan Kerja Karyawan	51
B.	Kajian Penelitian yang Relevan	52
C.	Hubungan/Pengaruh Antar Variabel.....	64
D.	Kerangka Pikir	72
E.	Hipotesis	76
BAB III	METODE PENELITIAN	77
A.	Desain dan Jenis Penelitian	77

1. Desain Penelitian	77
2. Jenis Penelitian	78
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	78
C. Populasi dan Sampel	78
1. Populasi	78
2. Sampel	79
3. Teknik Penarikan Sampel	80
D. Metode Pengumpulan Data	81
1. Jenis Data	81
2. Sumber Data	82
3. Teknik Pengumpulan Data	83
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	84
F. Teknik Analisis Data	86
G. Metode Analisis Data	87
1. Analisis Statistik Deskriptif	87
2. Analisis Statistik Inferensial	87
3. Uji Hipotesis	90
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	91
A. Hasil Penelitian	91
1. Deskripsi Lokasi Penelitian	91
2. Gambaran Karakteristik Responden	97
3. Analisis Statistik Deskriptif atas Variabel Penelitian	100

a.	Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	101
b.	Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Stres Kerja (X2)	103
c.	Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Kepuasan Kerja (Y1)	105
d.	Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	108
4.	Analisis Hasil Penelitian	111
5.	Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian	112
B.	Pembahasan	116
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	116
2.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	118
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	121
4.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	122
5.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	125
6.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	127
7.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	127
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	129

A. Kesimpulan	129
B. Saran	129
C. Keterbatasan Penelitian	132
DAFTAR PUSTAKA	133



DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
Tabel 1.1	Data <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku Tahun 2020 s/d 2022	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	58
Tabel 3.1	Populasi Penelitian	79
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	81
Tabel 4.1	Gambaran Karakteristik Responden	97
Tabel 4.2	Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian	100
Tabel 4.3	Indeks Jawaban Responden atas Variabel Gaya Kepemimpinan	101
Tabel 4.4	Indeks Jawaban Responden atas Variabel Stres Kerja	103
Tabel 4.5	Indeks Jawaban Responden atas Variabel Kepuasan Kerja	106
Tabel 4.6	Indeks Jawaban Responden atas Variabel Kinerja Karyawan	109
Tabel 4.7	Pengujian Hipotesis	113

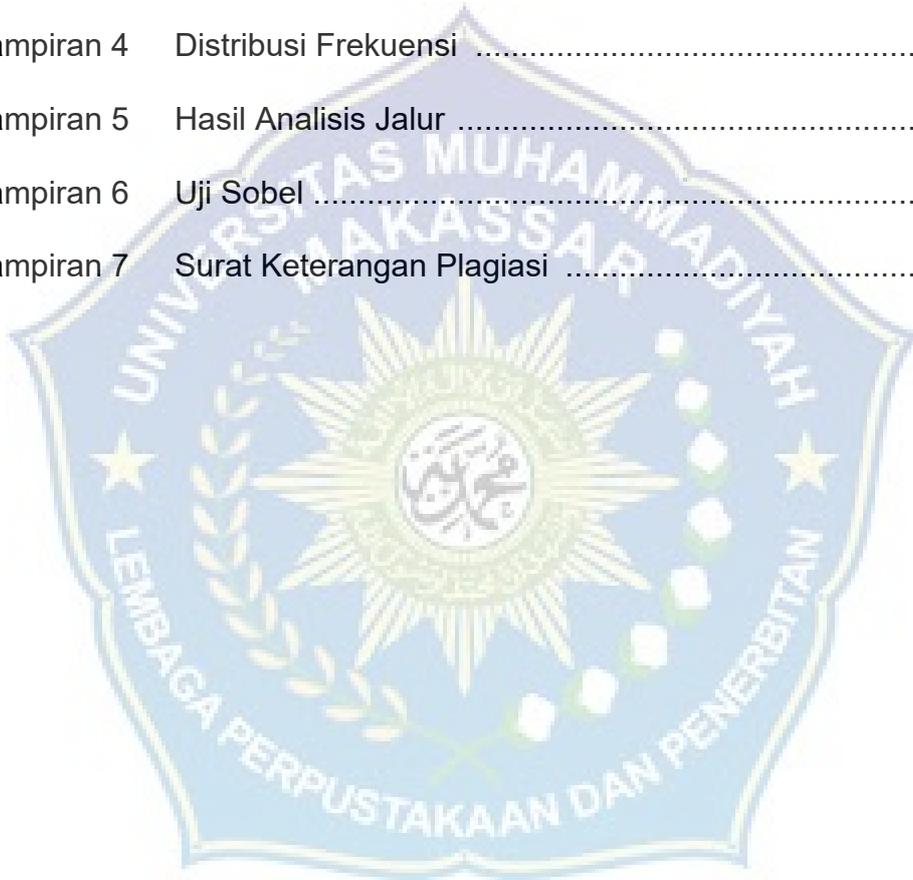
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	75
Gambar 4.1	Hasil Pengujian Jalur dalam Amos	113



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	138
Lampiran 2	Surat Keterangan Validasi	145
Lampiran 3	Uji Validitas Reliabilitas	147
Lampiran 4	Distribusi Frekuensi	151
Lampiran 5	Hasil Analisis Jalur	164
Lampiran 6	Uji Sobel	171
Lampiran 7	Surat Keterangan Plagiasi	172



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi fokus penting pada masa globalisasi dan modernisasi saat ini dan menjadi landasan bagi perusahaan untuk mampu bersaing di pasar yang lebih kompetitif. Efisiensi operasional organisasi dan kemajuan perusahaan dipengaruhi dari sumber daya manusia (SDM) karena penyelesaian kegiatan organisasi secara tepat tidak mungkin dilakukan tanpa dukungan SDM dimana dapat dipercaya. Hal itu menunjukkan SDM sebagai ilmu serta seni mengendalikan peran dan kerjasama para personel agar berhasil serta efisien untuk bantu meraih target perusahaan dan karyawan.

Setiap karyawan harus memberikan kinerja yang prima agar dapat memenuhi maksud dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan menentukan kemampuannya untuk tumbuh, maka dari itu kinerja merupakan hal yang menjadi pertimbangan yang sangat penting. Berdasarkan bakat, pengalaman, keseriusan, dan waktu, kinerja ialah hasil pekerjaan yang dilakukan individu saat menjalankan tanggung jawab yang dipercayakan padanya (Hasibuan, 2019:94).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kapasitas untuk memenuhi persyaratan kinerja yaitu, menyelesaikan tugas tepat waktu

atau dalam waktu yang telah ditentukan, hal ini menunjukkan kinerja karyawan akan membantu organisasi dengan menjunjung standar moral dan etika. Dengan demikian, bahwa kinerja karyawan bermanfaat bagi bisnis atau organisasi.

Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang penting dan wajib diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sebagaimana yang dikemukakan Suprpta, dkk., (2015) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2017), mengungkapkan bahwa karyawan dengan rasa kepuasan lebih mampu meningkatkan kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan, aspek loyalitas dan ketidaksetiaan karyawan pada perusahaan berdampak terhadap kinerjanya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memungkinkan karyawan untuk berkinerja lebih baik, sehingga akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan mengadopsi perilaku kerja yang baik dengan meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian yang dilakukan Azhari, dkk., (2021), Yoga, dkk., (2019), dan Sari, dkk., (2021).

Kebutuhan untuk mengatasi masalah kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan memerlukan keterlibatan seorang pemimpin, yang merupakan aset utama dalam bisnis apa pun. Sebuah

organisasi akan hidup atau mati, berkembang atau menurun di bawah kepemimpinan seorang pemimpin yang berbakat. Sebagaimana ditegaskan Tiong (2023:66), kepemimpinan merupakan kegiatan yang menginspirasi orang lain untuk bekerja secara bebas untuk mencapai tujuan yang disepakati. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara lebih luas, kepemimpinan merupakan upaya sistematis untuk mengendalikan dan memanfaatkan sumber daya keuangan, fisik, dan manusia untuk mencapai tujuan yang disepakati. Hal ini menjelaskan fungsi pemimpin organisasi dan jumlah (kuantitas) pekerjaan (beban kerja) yang jika diberikan secara proporsional akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, tidak terlepas dari meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dan taktik dalam kelangsungan bisnis.

Penelitian yang dilakukan Siagian & Khair (2018) dan Putra dan Surya (2020) menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan karyawan. Terdapat gap antara penelitian ini dengan penelitian Alfattama (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang baik. Menurut Hasibuan (2019), gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin membentuk tindakan para karyawannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Tiong (2023:75) juga mengatakan hal yang sama: seorang

pemimpin dapat memberikan dampak yang besar dengan meningkatkan kinerja tenaga kerjanya. Pendapat Mamahit & Angela (2016), Yanthy, et al (2021) dan Furqon & Qudbi (2018), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan, mendukung gagasan tersebut. Namun penelitian ini terdapat gap penelitian yang berbeda dengan pendapat Saputri dan Andayani (2018) yang menemukan bahwa kepemimpinan mempunyai dampak negatif dan lemah terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan selain dipengaruhi gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh stres kerja karyawan. Asih, dkk., (2018:2) berpendapat bahwa stres kerja merupakan salah satu contoh keadaan yang menimbulkan gangguan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, psikologi, dan situasi karyawan sehingga stres kerja akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Menurut Hamali (2018:241), stres kerja merupakan gabungan faktor internal dan eksternal yang menimbulkan kondisi dan gejala berupa tekanan yang pasti dialami oleh setiap orang yang mengalami tekanan.

Sedangkan menurut Yasa, dkk (2019) dan Suprpta, dkk., (2015), stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin banyak karyawan yang mengalami stres di tempat kerja, maka semakin berkurang pula kepuasan mereka. Ditemukan terdapat perbedaan temuan penelitian yang dilakukan oleh Almaida & Purnomo (2021) menunjukkan bahwa kepuasan dalam bekerja tidak dipengaruhi

oleh stres kerja.

Robbins, dkk (2017:430) menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karena pada tingkat rendah hingga sedang, stres dapat merangsang tubuh dan meningkatkan waktu reaksi. Menurut Mangkunegara (2018: 157), stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa tertekan dalam pekerjaan sehingga menyebabkan dirinya bereaksi negatif dan merasa terbebani dalam menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, stres dapat menyebabkan berkurangnya kinerja dan produktivitas karyawan.

Penelitian Sari, dkk (2021), Anggraini & Sunrowiyati (2021) dan Usman, dkk (2022) menjelaskan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mempunyai kesenjangan atau bertentangan dengan penelitian Leatemia (2022), Tien Suhartini (2021) dan Duwi Ermawati (2021) dan Yulianti & Liana (2022), Triatmaja dkk., (2022) dan Putri, (2022), yang menyatakan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Anugrah, dkk (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi untuk memoderasi dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Alfattama (2021) tidak menemukan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebagai alat ukur kinerja karyawan. Meskipun demikian, Alfattama (2021) menegaskan bahwa terdapat kesenjangan pembelajaran karena

kepemimpinan tidak berdampak pada kinerja dan kepuasan karyawan di tempat kerja.

Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sulawesi Maluku, sebuah badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dengan visi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa yang amanah, bertata kelola baik, serta unggul dalam operasional dan pelayanan. Adapun upaya untuk mewujudkan visi tersebut adalah:

- a) Melindungi, melayani, dan menyejahterakan pekerja dan keluarganya;
- b) Meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta;
- c) Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

Pencapaian visi serta misi BPJS Ketenagakerjaan, maka dituntut kinerja kerja yang tinggi dari setiap karyawan. Namun berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku permasalahannya yakni kinerja karyawan dalam 3 tahun terakhir bersifat fluktuatif, bahkan beberapa cenderung mengalami penurunan kinerja. Sebagai data pendukung berikut disajikan data penilaian kinerja karyawan selama 3 tahun yakni dari tahun 2020 s/d 2022 yang bisa diketahui dari tabel ini:

Tabel 1.1
Data *Key Performance Indicator* (KPI) pada
BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku Tahun 2020 s/d 2022

No.	Kriteria KPI	Tahun		
		2020	2021	2022
1.	5	76	0	0
2.	4	261	106	77
3.	3	14	289	313
4.	2	53	9	12
5.	1	0	0	2

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku, 2024

Berdasarkan data penilaian kinerja BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku nampak berfluktuasi, mengalami peningkatan dan penurunan. Namun untuk skala KPI 3 yang mengalami peningkatan setiap tahun, disebabkan adanya perubahan struktur organisasi dan regulasi dalam internal BPJS Ketenagakerjaan. Beberapa jabatan diefisiensikan dan adanya batasan penilaian maksimal untuk beberapa indikator penilaian.

Dari penjelasan tersebut dan fenomena yang terjadi, serta perbedaan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini akan mencoba menjawab permasalahan mengapa kinerja karyawan mengalami fluktuasi atau tidak meningkat dengan mengkaji gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik kelompok, mengelola stres kerja secara efektif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan berkontribusi positif terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah sudah dijelaskan maka tujuan yang diajukan yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap

kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku.

2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku.
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku.
6. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku.
7. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Pengaruh stres kerja serta gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan berdasarkan kepuasan kerja menjadi variabel mediasi mungkin dapat lebih dipahami berkat penelitian ini.
 - b. Penelitian ini bisa dipakai untuk sumber informasi serta

referensi pada mata kuliah manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi materi pendukung untuk BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku, dalam rangka pengembangan kepemimpinan serta pengelolaan stres kerja guna meningkatkan kinerja karyawan dari kepuasan kerja.
- b. Pengambilan keputusan manajemen diharapkan dapat memperhatikan aspek stres kerja, kepuasan dan kinerja karyawan secara komprehensif.
- c. Penelitian ini menjadi bahan masukan bagi karyawan yang bekerja untuk lebih meningkatkan kinerja kerja demi pencapaian visi dan misi pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

Kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung pada efisien pengelolaan sumber daya manusianya. Kepemimpinan, kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan adalah komponen yang hubungannya signifikan. Tujuan dari penelitian teoritis ini yakni guna menguji hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja, serta hubungan antara stres kerja dan kepemimpinan.

Penelitian ini akan memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai hubungan antara kinerja karyawan, kepuasan kerja, stres kerja, serta kepemimpinan. Adapun teori yang digunakan dapat dilihat melalui uraian dibawah ini.

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja suatu organisasi mengacu pada sejauh mana suatu program, kebijakan, atau kegiatan mengimplementasikan visi dan tujuan yang dijabarkan dalam rencana strategisnya. Dalam aktivitas organisasi, kinerja merupakan hasil fungsi kerja maupun aktivitas individu atau kelompok. Berbagai faktor mempengaruhi hal ini untuk memenuhi tenggat waktu organisasi.

Menurut Sulistiyani & Rosidah, (2018:11), kinerja karyawan, atau

definisi kinerja sebagai hasil kinerja kualitatif dan kuantitatif yang dapat diperoleh oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab spesifik mereka. melanggar hukum sambil tetap berpendapat pada prinsip moral atau etika. Oleh karena itu, kesimpulan dapat ditarik bahwa untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan cara manapun yang sah.

Sinambela, dkk (2018:136), mengemukakan Kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas tertentu menentukan kinerjanya. Kinerja karyawan sangatlah penting karena menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Uraian yang disampaikan di atas terlihat jelas bahwa dalam melakukan penilaian kinerja seorang karyawan dilakukan perbandingan antara hasil kerja sebenarnya dengan patokan yang telah ditentukan. Kinerja juga dapat merujuk pada pencapaian individu dalam suatu organisasi, baik dari segi kuantitas dan kualitas, sehubungan dengan tugas yang diberikan kepadanya

Kinerja adalah sejauh mana suatu tujuan tercapai ketika melakukan aktivitas tertentu. Kinerja organisasi adalah sejauh mana suatu organisasi mencapai tujuannya. Manajemen kinerja mengacu pada semua tindakan yang diambil untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan dan kinerja setiap karyawan dan kelompok kerja. Banyak faktor organisasi internal dan eksternal yang mempengaruhi keberhasilan individu, kelompok, dan perusahaan.

Kinerja karyawan diartikan oleh Sopiah & Sangadji (2018:350), sebagai kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan berjalan lancar, bersih, dan menyeluruh, yang merupakan indikator baik dari karakteristik yang dijelaskan di sini.

Busro (2018:89) menekankan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya ditentukan oleh apa yang dilakukan atau tidak dilakukannya. Kinerja karyawan adalah apa yang diharapkan dapat dicapai oleh karyawan, dan non-kinerja karyawan adalah apa yang tidak perlu dicapai oleh karyawan. Jika Anda berkonsentrasi pada tugas pokok dan fungsi yang harus diselesaikan, Anda dapat lebih efisien menjalankan tugas-tugas yang tercantum dalam OTK. Dari penjelasan tersebut dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan bagi organisasi, terlepas dari apakah organisasi tersebut mempunyai profil keuntungan oriental atau tidak. Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan seorang karyawan ditentukan oleh keterampilan dan minatnya, dan kemampuannya menerima penjelasan untuk mendelegasikan tugas berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi. Hasil tersebut tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki dan digunakan oleh organisasi serta dikelola oleh karyawannya yang berpartisipasi aktif dalam upaya mencapai tujuan tersebut.

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Prosedur organisasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan adalah penilaian kinerja. Dengan tujuan akhir memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja pekerjaan dan meningkatkan efisiensi organisasi, evaluasi kinerja dilakukan terutama sehubungan dengan berbagai kebijakan karyawan, seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan, dll. Isi suatu pekerjaan dapat digunakan untuk menentukan standar pekerjaan, yang kemudian dapat digunakan sebagai landasan untuk menilai setiap tugas. Standar kerja perlu dapat diukur dan mudah dipahami untuk mendukung evaluasi kinerja karyawan.

Kinerja seorang karyawan sangatlah penting, begitu pula dengan mengevaluasi efektivitas kinerja tersebut di dalam suatu perusahaan atau instansi. Kinerja perusahaan mau tidak mau akan terpuruk jika kinerja karyawannya buruk, begitu pula sebaliknya. Sayangnya, baik perusahaan maupun karyawan terus meremehkan penilaian kinerja karyawan. Karyawan tidak menyukai tinjauan kinerja karena mereka percaya bahwa tinjauan tersebut dilakukan secara tidak memihak, tidak memaksimalkan manfaatnya, dan tidak ada pengaruhnya terhadap promosi atau kenaikan gaji. Selain itu, banyak bisnis tidak menganggap serius evaluasi kinerja. Tampaknya tinjauan kinerja dilakukan secara teratur dan prosedur formal tertentu dipatuhi.

Menurut Bangun (2019:234) suatu pekerjaan bisa diketahui dari:

1. Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok sebagaimana disyaratkan oleh standar kerja. Karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan berbeda, karyawan harus memenuhi persyaratan ini dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan keterampilan yang relevan. Berdasarkan persyaratan kerja, menunjukkan bahwa diperlukan karyawan untuk menyelesaikan tugas ini, atau berapa banyak unit pekerjaan yang dapat dilakukan setiap karyawan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap individu dalam suatu organisasi harus memenuhi serangkaian kriteria untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang diperlukan untuk misi tertentu. Untuk dapat melakukan hal ini sesuai pedoman, karyawan harus beradaptasi dengan persyaratan kualitas spesifik dari setiap tugas. Jika karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut, maka mereka akan melakukannya dengan baik.
3. Ketepatan waktu. Setiap proyek berbeda-beda dan tugas tertentu bergantung pada penyelesaian tugas lainnya, sehingga harus diselesaikan tepat waktu. Jika beban kerja suatu bagian tidak selesai tepat waktu, maka pekerjaan pada bagian lain akan terhambat sehingga mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan secara keseluruhan. Demikian pula, pesanan harus diselesaikan tepat waktu sejak produk digunakan, dan tenggat waktu

pesanan pelanggan harus dipatuhi. Produk yang dipesan oleh pelanggan selama jangka waktu tertentu. Untuk memenuhi kewajiban tersebut, perusahaan harus memenuhi kewajiban tersebut tepat waktu. Banyak jenis produk memiliki masa pakai yang terbatas karena penyelesaian tugas-tugas ini secara tepat waktu mempengaruhi penggunaan produk.

4. Kehadiran. Karyawan perlu berpartisipasi dalam tugas tertentu agar dapat menyelesaikannya dalam waktu yang ditentukan. Pekerjaan tertentu mengharuskan karyawan berada di lokasi delapan jam sehari, lima hari seminggu. Kehadiran seorang karyawan di tempat kerja menentukan kinerjanya.
5. Kemampuan bekerja sama. Seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan semua tugas. Kerja sama karyawan sangat penting, karena jenis pekerjaan tertentu mungkin memerlukan partisipasi dua karyawan atau lebih. Contoh penilaian kinerja seorang karyawan adalah dengan melihat seberapa baik karyawan tersebut bekerja sama dengan orang lain.

Proses penilaian kinerja suatu perusahaan melibatkan evaluasi kinerja setiap karyawan dengan tujuan keseluruhan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan umpan balik kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini terutama berlaku untuk kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan staf, promosi, dan penyesuaian gaji.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Metrik dan indikator kinerja sering kali digunakan secara bergantian. Meskipun kriteria pengukuran kinerja untuk masing-masing kriteria sama, makna dan signifikansinya berbeda-beda. Indikator kinerja adalah objek yang hanya berfungsi sebagai indikator kinerja; oleh karena itu, evaluasi kinerja cenderung bersifat kualitatif, sedangkan evaluasi kinerja langsung bersifat kuantitatif. Kinerja karyawan menurut Sudaryo dkk. (2018:205), merupakan indikasi multidimensi perilaku nyata di tempat kerja yang mencakup kuantitas kerja, kualitas, waktu, dan kolaborasi dengan rekan kerja.

1. Kualitas kerja.

Bagi pelaku usaha (baik manufaktur maupun jasa), menyediakan produk berkualitas tinggi merupakan prasyarat untuk bertahan dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan dukungan konsumen terhadap kualitas pekerjaan yang diberikan akan semakin meningkatkan keberlangsungan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

2. Kuantitas kerja

Salah satu strategi pemasaran yang perlu diutamakan bagi perusahaan adalah penguasaan pasar. Akibatnya, kemampuan perusahaan untuk menguasai pasar dengan menyediakan produk sebanyak-banyaknya akan bergantung pada seberapa banyak tenaga kerja yang dapat dihasilkannya, dan dengan *output* tersebut maka

perusahaan harus mampu memproyeksikan citra yang baik terhadap dirinya atas barang-barang yang tersedia di pasar.

3. Waktu kerja

Kapasitas perusahaan untuk mengidentifikasi jam kerja yang paling produktif dan efisien di seluruh tingkat manajemen. Waktu kerja seorang karyawan menjadi landasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja sama

Bekerja sama untuk menyelesaikan beragam tugas bisnis adalah hubungan jangka panjang yang dimiliki oleh seluruh anggota perusahaan. Suatu organisasi tidak dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan tanpa kolaborasi. Beberapa pihak yang berkepentingan akan dapat mempercayai organisasi baik langsung ataupun tidak dengan kerjasama yang baik. Organisasi harus mampu menciptakan keadaan internal organisasi yang positif, dedikasi yang kuat, dan konsistensi terhadap seluruh prinsip pengelolaan agar tercapai kolaborasi yang sukses.

Indikator kinerjanya adalah efektivitas, ketepatan waktu, produktivitas, keselamatan, loyalitas, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, inisiatif, kepemimpinan, kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, kehadiran, dan kerjasama tim. Kesimpulan ini dapat diambil dari uraian yang diberikan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Peran kepemimpinan berorientasi pada kelompok. Dalam hal ini, fungsi kolektif mengacu pada fakta bahwa isu-isu dan tujuan kelompok akan selalu dikaitkan dengan kinerja integratif dari kegiatan kelompok. Keadaan secara keseluruhan, dan bukan keterampilan pemimpin itu sendiri, merupakan elemen dasar dari otoritas, kekuasaan, dan otoritas kepemimpinan. Istilah "kepemimpinan" berasal dari kata bahasa Inggris yang berarti kepemimpinan dan sering digunakan dalam percakapan sehari-hari. Seorang pemimpin sering kali berkomunikasi secara verbal dengan orang lain ketika mereka bertemu langsung, sehingga ketika mereka melakukannya, dia dapat langsung memastikan hasil dari tindakannya.

Pemimpin yang memberikan bimbingan dan kendali melalui karya seni yang ditugaskan, seperti buku atau lukisan, dikenal sebagai pemimpin tidak langsung karena mereka tidak segera melakukan tindakan ketika mencoba mempengaruhi orang lain (bawahan). elemen penting dalam kepemimpinan, khususnya dalam mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan, atau perilaku orang lain. Namun, hal ini tidak berarti bahwa seorang pemimpin selalu mengatur dan melaksanakan tindakan secara sadar atau bahwa sekelompok orang secara resmi menunjuknya; beberapa pemimpin dipilih sendiri (Erlangga, 2018:8).

Kepemimpinan adalah kapasitas dan kemauan seorang individu

atau kelompok untuk membujuk, menginspirasi, mengundang, memimpin, mengatur, dan membimbing orang lain atau diri mereka sendiri agar menerima pengaruh tersebut dan mengambil tindakan menuju tujuan yang telah ditentukan. Proses mempengaruhi untuk menetapkan tujuan lembaga atau organisasi, menginspirasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi kemajuan kelompok semuanya termasuk dalam kepemimpinan. Hal ini terlihat dari kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuannya.

Efektivitas kepemimpinan suatu lembaga mempengaruhi pencapaian tujuannya. Kepemimpinan yang efektif memastikan bahwa proses manajemen berjalan lancar dan karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Proses manajemen, etos kerja, dan produktivitas suatu instansi akan semakin baik apabila pemimpinnya menggunakan cara, pendekatan, atau gaya kepemimpinan yang baik.

Ketegasan, baik atau buruk, sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam memimpin dan membimbing bawahannya secara efektif. Sebab, kewibawaan dan ketrampilan seorang pemimpin dalam bidang ini akan memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan penuh semangat, kreativitas, dan loyalitas dalam rangka menunaikan tugasnya.

Kepemimpinan yang kuat dan efektif bermanfaat tidak hanya bagi mereka yang mereka awasi namun juga bagi mereka yang mempraktikkannya. Masing-masing dari kita adalah pemimpin, dan tugas kita adalah membimbing diri kita sendiri untuk membuat keputusan yang

benar dan menjauhi keputusan yang buruk. Mengenal kepemimpinan dalam arti luas. Membangun orang-orang yang kuat dan tangguh yang dapat memotivasi sekelompok orang untuk mengambil inisiatif dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama merupakan komponen kunci dari seni kepemimpinan. Dari sudut pandang bisnis, upaya kepemimpinan mencakup pengalokasian seluruh sumber daya manusia yang tersedia untuk rencana yang paling efektif guna memenuhi tuntutan dan tujuan organisasi.

Sederhananya, ada banyak direktur aksi yang inspiratif, imajinatif, dan cakap di antara orang-orang yang menduduki posisi kepemimpinan. Seseorang dengan kepribadian atau kombinasi karakter yang kuat adalah seorang pemimpin karena memungkinkan mereka menginspirasi orang lain untuk mengikuti jejaknya. Semua pemimpin dalam suatu organisasi mungkin memiliki tujuan kepemimpinan yang serupa, namun kita tidak boleh lupa bahwa mereka mungkin juga memiliki filosofi kepemimpinan yang berbeda.

Kartono & Kartini (2018:38) mendefinisikan pemimpin sebagai seseorang yang memberikan contoh perilaku sosial dengan mengatur, mengelola, dan mengarahkan pekerjaan orang lain atau dengan menggunakan status, wewenang, atau jabatan. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi petunjuk dan memimpin dengan dukungan penerimaan sukarela dan kemampuan persuasif para pengikutnya.

Tiong (2023:66) menyampaikan bahwa meyakinkan orang lain

untuk bekerja sama guna mencapai tujuan bersama adalah tindakan kepemimpinan. Upaya terkoordinasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya material, keuangan, dan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan merupakan definisi luas dari kepemimpinan.

Proses kepemimpinan melibatkan manajer perusahaan yang mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya dalam aktivitas yang berhubungan dengan tugas sehingga bawahan bersedia mengerahkan seluruh sumber dayanya baik secara individu maupun tim untuk digunakan guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Jika dicermati definisi di atas, setidaknya terdapat tiga aspek, yaitu:

1. Mereka yang memegang peran kepemimpinan memerlukan keterampilan tertentu yang tidak dimiliki oleh anggota sumber daya manusia lain dalam organisasi.
2. Keikutsertaan adalah bagian penting dalam menjalankan kepemimpinan.
3. Kapasitas untuk mengubah "egosentrisme" organisasi menjadi "sentrisme" melalui bawahan.

Dari sudut pandang manajerial, seorang pemimpin harus mampu mengidentifikasi tujuan yang perlu dicapai oleh kelompok atau bisnis. Berdasarkan pemahaman tersebut, pemimpin harus mampu menciptakan taktik dan strategi yang sesuai untuk organisasi. Ketika sebuah organisasi atau perusahaan menerapkan taktik dan strategi yang tepat, tindakannya akan berfungsi lebih lancar dan produktif. Dalam hal penggunaan dana,

waktu, dan tenaga bawahan oleh organisasi atau perusahaan, baik secara efisien maupun efektif.

Dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan adalah aspek yang menentukan. Pendekatan seorang pemimpin dapat meningkatkan atau menghancurkan kemampuan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. CEO suatu perusahaan mungkin sukses jika mereka dapat mengelola bisnis dan membuat bawahannya bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memengaruhi perilaku mereka.

Pendekatan seorang pemimpin dalam mengelola dan membantu karyawan atau bawahannya disebut sebagai gaya kepemimpinan, yang berbeda-beda tergantung orangnya. Nilai seorang pemimpin tidak didasarkan pada apa yang mereka lakukan secara individu, melainkan pada seberapa baik mereka mampu memimpin orang lain di bawah pengawasan mereka dan seberapa besar dampak yang mereka berikan terhadap orang-orang yang berhubungan dengan mereka.

Kepemimpinan mempunyai kemampuan untuk memanfaatkan kekuasaan dalam mempengaruhi bagaimana orang lain berperilaku di tempat kerja sehingga kepemimpinan dijuluki sebagai komponen paling penting dari seluruh aspek organisasi. Kepemimpinan adalah kapasitas dan bakat seseorang yang menduduki peran kepemimpinan di tempat kerja untuk membujuk orang lain, khususnya bawahannya, untuk berpikir dan bertindak dengan cara yang memungkinkan mereka memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Erlangga (2018:46) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang merupakan sifat yang membedakannya dengan orang lain. Karena setiap orang memiliki semangat kepemimpinan yang unik, memiliki gaya kepemimpinan mungkin bermanfaat bagi semua orang yang terlibat.

Gaya kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang mereka gunakan ketika mencoba mempengaruhi tindakan orang lain atau bawahannya. Sebagaimana dikemukakan Hasibuan (2019:170), gaya pemimpin adalah bagaimana mereka membujuk pengikutnya untuk berkolaborasi dan bekerja secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. Kemampuan membimbing, mempengaruhi, memotivasi, dan mengatur orang lain atau bawahan agar mampu bekerja secara sadar dan rela dalam mencapai tujuan tertentu itulah yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan, sesuai uraian di atas.

Tingkah laku seorang pemimpin yang sesuai dengan kapasitasnya dalam memimpin pada hakikatnya tercermin dari gaya kepemimpinannya. Biasanya perwujudan ini berbentuk pola atau bentuk. Penafsiran gaya kepemimpinan ini sesuai dengan pandangan Shintani Lelo (2022:91). Menurut keduanya, gaya kepemimpinan seorang pemimpin diartikan sebagai cara umum berperilaku seperti yang dilihat atau disebutkan oleh para pengikutnya.

Gaya kepemimpinan, yaitu penerapan seluruh kemampuan, sikap, dan filosofi seorang pemimpin terhadap kinerja peran kepemimpinannya. Berdasarkan faktor-faktor seperti kekuasaan, motivasi, atau sikap

terhadap individu atau benda tertentu, gaya ini mungkin berbeda. Pemimpin positif dan negatif dapat dibedakan satu sama lain di antara berbagai filosofi kepemimpinan berdasarkan pendekatan dan upaya mereka atas nama motivasi karyawan.

Praktik kepemimpinan yang positif terlihat jelas ketika penekanan pada penghargaan, baik moneter maupun non-moneter, diberikan kepada karyawan yang menginspirasi. Namun, jika dia mengambil sikap menghukum, itu menandakan bahwa dia menggunakan gaya kepemimpinan yang buruk. Dalam banyak kasus, strategi kedua ini mungkin memberikan hasil yang memuaskan, namun menimbulkan kerugian bagi manusia.

Penjelasan terkait filosofi kepemimpinan yang disebutkan di atas, terdapat pula tiga filosofi kepemimpinan lainnya yaitu: bebas kendali (juga dikenal sebagai *laissez-faire*), partisipatif, dan otokratis. Pemimpin otokratis mengambil alih kendali dan mengambil keputusan sendiri. Mereka juga mengelola lingkungan kerja yang rumit sedemikian rupa sehingga memaksa anggota staf untuk mengikuti perintah. Gaya kepemimpinan yang berpusat pada hukuman dan ancaman ini biasanya buruk. Namun ada juga sejumlah keuntungan, seperti kemampuan mengambil keputusan dengan cepat dan kemampuan menggunakan karyawan yang kurang terampil. Sementara itu, para pemimpin yang bersifat partisipatif akan lebih menyebarkan kekuasaan mereka, sehingga mencegah pengambilan keputusan dalam ruang hampa. Pemimpin yang

tidak melakukan kontrol berarti tidak melakukan otoritas dan akuntabilitas, melainkan bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menyelesaikan masalah secara mandiri. Dari ketiganya, praktik partisipasi umumnya diterapkan secara lebih luas karena dianggap paling selaras dengan perilaku suportif organisasi.

Pemimpin yang positif, terlibat, dan fokus pada pertimbangan belum tentu merupakan pemimpin yang terhebat. Dari ketiga filosofi kepemimpinan yang disebutkan di atas, Fiedler menciptakan model pengecualian yang disebut model kepemimpinan kontingensi. Menurut paradigma ini, pendekatan kepemimpinan terbaik bergantung pada keadaan di sekitar pekerjaan pemimpin.

Fiedler berharap untuk menunjukkan dengan hipotesis ini bagaimana orientasi karyawan berinteraksi dengan tiga elemen terkait pengikut, tugas, dan organisasi untuk menentukan kinerja seorang pemimpin.

Struktur tugas, wewenang posisi pemimpin, dan interaksi antara pemimpin dan anggota (hubungan pemimpin-anggota) merupakan ketiga faktor tersebut. Pengakuan atau penerimaan pengikut (acceptability) terhadap pemimpin menentukan variabel pertama; sejauh mana metode tertentu untuk menyelesaikan tugas diperlukan menentukan yang kedua; dan kewenangan organisasi yang melekat pada jabatan pemimpin dijelaskan oleh variabel ketiga.

Model kontingensi Fiedler memiliki kemiripan yang mencolok

dengan pendekatan kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard. Gagasan kepemimpinan situasional ini memberi para pemimpin wawasan mengenai hubungan antara tingkat kematangan pengikut dan gaya kepemimpinan mereka yang sukses. Memahami kepemimpinan situasional memerlukan pemahaman tentang bagaimana pengikut atau bawahan berperilaku, karena pengikut memiliki kemampuan untuk secara kolektif memutuskan seberapa besar otoritas pribadi yang dimiliki pemimpin selain kemampuan untuk menerima atau menolak pemimpin sebagai individu.

Gaya kepemimpinan ini menurut Shintani Lelo dkk. (2022:95), hanya cocok pada keadaan tertentu, meskipun diakui bahwa setiap individu mempunyai gaya yang disukai dan sering kali merasa kesulitan untuk mengubahnya meskipun diperlukan. Ketika dihadapkan dengan tugas yang sulit dan personel tidak memiliki keahlian atau dorongan yang diperlukan, atau ketika ada batas waktu penyelesaian, pengarahan adalah pendekatan terbaik. Dalam keadaan seperti ini, komunikasi berlebihan penjelasan berlebihan yang mungkin membingungkan dan memakan waktu biasanya terjadi.

Karyawan dengan semangat tinggi dan mempunyai lebih banyak pengalaman terkait tugas serta adanya pembinaan adalah pendekatan terbaik. Di sini, kita harus meluangkan waktu untuk membangun ikatan saling percaya dan membuka jalur komunikasi dengan mereka sehingga mereka dapat memahami tanggung jawab mereka. Selain itu, jika anggota

staf semakin dekat dengan pimpinan dan mengetahui metode yang diperlukan, gaya kepemimpinan yang membantu akan berhasil. Dalam hal ini, kita harus berdiskusi dengan mereka, lebih melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan di tempat kerja, dan mempertimbangkan rekomendasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Para karyawan harus berpengalaman dalam profesinya dan mampu bekerja secara efisien jika mereka diberi tugas atau diizinkan bekerja secara mandiri dan berinisiatif.

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Kepercayaan seorang pemimpin terhadap bakat bawahannya dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu, perilaku dan pendekatan seorang pemimpin berasal dari perpaduan keyakinan, kemampuan, karakteristik, dan sikap yang sering ia gunakan dalam upaya mempengaruhi pengikutnya. (Marsam, 2020:19). Lebih lanjut, pola tindakan seorang pemimpin yang terus-menerus sambil mempengaruhi orang lain disebut sebagai gaya kepemimpinannya, menurut Busro (2018:226).

Sutrisno (2020) menguraikan ada sebelas gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya persuasif, yaitu jenis kepemimpinan yang melibatkan provokasi emosi atau gagasan melalui ajakan atau persuasi.
2. Gaya represif. Ini mengacu pada pendekatan manajemen yang menanamkan rasa takut pada pengikutnya dengan memberikan tekanan dan ancaman.

3. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya di mana atasan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam operasional organisasi pada tingkat material, mental, spiritual, dan fisik.
4. Gaya kepemimpinan yang inovatif, ditandai dengan dorongan yang gigih untuk melaksanakan inisiatif reformasi di semua bidang, termasuk bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, dan produk kebutuhan manusia.
5. Gaya investigatif, yaitu pendekatan seorang pemimpin yang secara konsisten melakukan penelitian dengan tetap memendam rasa tidak percaya yang sebesar-besarnya terhadap bawahannya. Pendekatan ini menyebabkan kurangnya orisinalitas, penemuan, dan inisiatif bawahan karena mereka takut melakukan kesalahan.
6. Kepemimpinan inspeksional, yaitu pemimpin yang senang melakukan kegiatan formal dan mendapat rasa hormat dari bawahannya.
7. Gaya motivasi: mengacu pada pemimpin yang baik yang dapat secara efektif memberi tahu bawahannya tentang gagasan, rencana, dan kebijakannya. Melalui komunikasi, seluruh gagasan, rencana, dan kebijakan dibuat jelas kepada bawahan, sehingga meningkatkan kesediaan mereka untuk melaksanakan seluruh gagasan, rencana, dan kebijakan pemimpin.
8. Gaya naratif, atau dengan kata lain pemimpin dengan gaya naratif adalah pemimpin yang banyak berbicara tetapi tidak menyesuaikan

apa yang dikatakannya dengan apa yang dilakukannya.

9. Gaya edukatif, yaitu pilihan seorang pemimpin yang ingin membantu pengikutnya berkembang dengan cara mengajar dan membekali mereka dengan pengetahuan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk membuat keputusan dan keputusan yang lebih baik dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, seorang pemimpin dengan pendekatan pendidikan tidak akan pernah menghalangi pengikutnya untuk mengejar pendidikan lebih lanjut atau pengembangan keterampilan.
10. Gaya kepemimpinan retrogestif, dimana pemimpin tidak suka melihat melampaui dirinya sendiri, apalagi melihat ke depan. Oleh karena itu, atasan yang retrogestif selalu menghambat kemampuan bawahannya untuk berkembang secara intelektual dan profesional. Dengan kata lain, atasan yang retrogresif sangat senang melihat bawahannya terus-menerus bertindak bodoh, ketinggalan jaman, dan sebagainya.
11. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang antusias dan mendukung pencapaian tujuan para pengikutnya sekaligus menyadari tantangan yang mereka hadapi dan kebutuhan mereka sendiri untuk berkembang.

Beberapa filosofi kepemimpinan yang sering terlihat di perusahaan, antara lain, seperti menurut Erlangga (2018:55) yaitu:

- 1) Kelompok gaya dasar
 - a) *Separated* (pemisah);

Ketika seorang pemimpin mengadopsi pendekatan ini, mereka akan terlihat kurang fokus pada tugas dan orang lain;

b) *Dedicated* (pengabd);

Menerapkan metode ini akan membuat seorang pemimpin tampak terlalu mementingkan tugas dan rendah diri;

c) *Related* (penghubung);

Menerapkan teknik ini akan membuat seorang pemimpin tampak sangat berorientasi pada orang dan berorientasi pada tugas;

d) *Integrated* (terpadu);

Tampaknya para pemimpin yang menggunakan pendekatan ini sangat berorientasi pada pekerjaan yang dilakukan dan orang-orang yang dipimpinnya.

2) Kelompok gaya efektif

a) *Bureaucrat* (birokrat);

Pemimpin yang menggunakan pendekatan ini akan terlihat memiliki perilaku yang kurang berorientasi pada tugas dan orang lain. Pemimpin dengan pendekatan birokrasi kebanyakan mementingkan aturan, pemeliharaannya, dan kendali atas hal-hal yang mereka anggap penting;

b) *Benevolent autocrat* (otokrat bijak);

Kepemimpinan seperti ini memberikan kesan rendahnya fokus pada orang dan fokus kuat pada tugas. Pemimpin bergaya otokrat yang cerdas sadar akan apa yang diinginkannya dan bagaimana cara

mendapatkannya, meskipun hal tersebut tampaknya membuat orang lain jengkel;

c) *Developer* (pengembang);

Pemimpin seperti ini dapat dikenali dari perilakunya yang kurang fokus pada pekerjaan dan sangat fokus pada orang. Pemimpin yang mengadopsi pendekatan gaya pengembang sangat peduli dengan pertumbuhan pribadi bawahannya dan memiliki keyakinan penuh terhadap mereka.

d) *Executive* (eksekutif);

Pemimpin seperti ini dapat dikenali dari pendekatan mereka yang sangat fokus terhadap pekerjaan dan orang-orang. Pemimpin tipe eksekutif menetapkan ekspektasi tinggi dan merupakan pengemudi yang baik. Kenali karakteristik unik bawahan Anda dan bekerjalah dalam tim.

3) Kelompok gaya tak efektif

a) *Deserter* (pelari);

Tindakan pemimpin yang menggunakan pendekatan ini akan memberikan kesan bahwa mereka mempunyai orientasi yang buruk baik terhadap pekerjaan maupun orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya. Pemimpin gaya pelari tidak bersedia berpartisipasi dalam tugas-tugas yang perlu dilakukan.

b) *Autocrat* (otocrat);

Kepemimpinan seperti ini ditandai dengan rendahnya fokus pada

orang dan fokus yang kuat pada tugas. Pemimpin otokratis itu jahat, kurang percaya pada orang lain, dan hanya peduli untuk menyelesaikan tugas secepat mungkin.

c) *Missionary* (penganjur);

Kepemimpinan seperti ini ditandai dengan orientasi orang yang kuat dan orientasi tugas yang rendah. Pemimpin yang “dogooder” yang mengutamakan kedamaian batin disebut sebagai advokat.

d) *Compromiser* (kompromis);

Kepemimpinan seperti ini ditandai dengan perilaku yang sangat terfokus terhadap tugas-tugas dan terhadap orang-orang dalam keadaan di mana mereka harus memilih apakah akan memberikan perhatian kepada siapa pun atau tidak. Pemimpin dengan pendekatan kompromi membuat keputusan yang buruk dan sering memberikan tekanan.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Tohardi, dalam Tiong, (2023:75) yakni:

1. Kepemimpinan direktif

Kepemimpinan direktif dicirikan oleh seorang pemimpin yang memprioritaskan kekuasaan dan penentuan nasib sendiri, merencanakan lingkungan kerja yang sulit bagi bawahannya, mengikuti instruksi secara langsung, dan menerima akuntabilitas penuh.

2. Kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*)

Kepemimpinan suportif didefinisikan sebagai orang yang mudah didekati, memuaskan anggota staf, dan selalu bersemangat untuk mengklarifikasi masalah apa pun kepada bawahan.

3. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*)

Kepemimpinan yang partisipatif (*participative leadership*) yaitu kepemimpinan yang senantiasa melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin harus berunding, mencari nasihat, dan mempertimbangkan rekomendasi atau konsep yang diajukan oleh anggota staf.

4. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi membantu pengikutnya dalam menetapkan tujuan yang memotivasi pengikutnya untuk mengambil akuntabilitas, mencapai tujuan tersebut, dan memberikan insentif dalam mencapai target.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres di tempat kerja adalah suatu kondisi emosional yang dialami karyawan sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara bakat atau kepribadian mereka dan tuntutan pekerjaan mereka. Ketidaksesuaian ini dapat bermanifestasi sebagai rasa tidak nyaman, khawatir, tegang, takut, atau gugup. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami seseorang di tempat kerja. Ini bermanifestasi sebagai gejala tidak nyaman terkait

ketegangan yang berdampak pada kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang.

Stres di tempat kerja adalah reaksi adaptif karyawan terhadap situasi yang mereka anggap menuntut atau berbahaya. Stres di tempat kerja ditandai dengan keadaan yang menantang, tidak nyaman, melelahkan, dan menakutkan bagi karyawan. Ketika kemampuan karyawan tidak mencapai apa yang dibutuhkan dalam hal sumber daya, stres terkait pekerjaan juga dapat terjadi secara emosional dan fisik.

Stres di tempat kerja berdampak negatif terhadap bisnis karena dapat menghambat produktivitas karyawan dan menyebabkan kinerja mereka kurang baik. Stres di tempat kerja menyebabkan ketidakseimbangan emosional, mental, dan fisik yang mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawan secara umum. Stres di tempat kerja juga mengganggu dan menghambat produktivitas individu. Stres di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik, psikologis, dan emosional seseorang, dapat disebabkan oleh ketidakseimbangan antara potensi individu dan kewajiban pekerjaan serta tujuan organisasi. Gagasan tentang stres kerja terus berkembang karena adanya korelasi langsung antara meningkatnya tuntutan pekerjaan dan meningkatnya tingkat stres kerja. (Sartika, 2023:2).

Karyawan sering kali mengalami stres di tempat kerja, yang mana mereka mungkin menghadapi kondisi kerja yang tidak nyaman, kepuasan kerja yang buruk, dan beban kerja yang berlebihan. Stres di tempat kerja

juga dapat mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas perusahaan secara signifikan, serta kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Karyawan harus terlebih dahulu belajar mengenali gejala-gejala stres, dan pengusaha harus menyadari bahwa stres di tempat kerja dapat berdampak pada kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pendapatan usaha. Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) “Setiap orang yang mengalami stres pasti mengalami gejala-gejala stres kerja, baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal”.

Mangkunegara, (2018:157) menjelaskan “Ketegangan yang dirasakan karyawan ketika harus menghadapi pekerjaannya disebut stres kerja. Gejala stres antara lain perubahan suasana hati, kegelisahan, preferensi untuk menyendiri, sulit tidur, merokok berat, kesulitan melepas penat, khawatir, tegang, cemas, tekanan darah tinggi, dan masalah pencernaan.”

Pernyataan-pernyataan diatas menyimpulkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap organisasi karena dapat menghambat produktivitas karyawan dan menyebabkan kinerja mereka kurang baik di tempat kerja. Oleh karena itu, manajer harus cerdik dalam menangani stres kerja karyawan dengan mempertimbangkan setiap keluhan, tempat kerja, dan kebutuhan anggota staf. Dengan memastikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja, produktivitas akan meningkat sehingga menguntungkan bisnis.

Nuzulia, (2021:17) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang

penuh tekanan memaksa orang untuk berperilaku dan berpikir lebih cepat dan intens dibandingkan yang mereka inginkan. Karena perubahan yang ditemui dalam situasi ini, respons fisik dan psikologis dapat terjadi. Dalam hal ini, stres kerja sangat bergantung pada cara setiap orang menyesuaikan diri. Stres kerja dialami oleh mereka yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, dan lebih jarang dialami oleh mereka yang mampu menghadapi tantangan hidup dengan lebih positif. Menurut Asih et al., (2018: 2) “Emosi, kondisi mental, dan kesehatan fisik seorang karyawan semuanya dipengaruhi oleh stres di tempat kerja, yaitu situasi tegang yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan, kadangkala dikenal sebagai “stres kerja”, adalah situasi yang sulit.”.

Penjelasan-penjelasan tersebut dapat kita simpulkan bahwa stres di tempat kerja merupakan suatu kondisi yang berkembang ketika karyawan menghadapi tantangan dan peluang yang dapat menimbulkan konflik dan perubahan perilaku. Stres di tempat kerja dapat mengubah emosi selain mengubah proses otak, ketidakseimbangan fisik dan psikologis, serta performa kerja.

b. Penyebab Stres Kerja

Stres merupakan salah satu sumber penyakit yang hampir setiap orang temui dan alami secara rutin. Mulai dari pertengkaran dengan teman atau keluarga hingga tagihan yang belum dibayar, biaya tak terduga, kebutuhan sehari-hari, masalah romantis, hingga masalah di

tempat kerja. Kebanyakan individu sering mengalami stres di tempat kerja karena banyak menghabiskan waktu di sana. Untuk mencegah stres di tempat kerja, menjaga kesehatan mental sangatlah penting.

Keadaan dimana seseorang menghadapi tekanan atau ketegangan di lingkungan kerjanya merupakan akar penyebab terjadinya stres kerja. Kondisi ini menyebabkan individu bereaksi buruk dan merasa terbebani dalam upayanya memenuhi komitmennya. Mangkunegara (2018:157). Sehingga dapat dikatakan bahwa stres mampu sebabkan kinerja serta produktivitas karyawan menurun.

Menurut Mangkunegara, (2018:157) penyebab stres kerja ada 7, yakni:

1. Beban yang dirasakan berlebihan.
2. Jam kerja yang terbatas.
3. Standar pengawasan kerja yang buruk.
4. Suasana tidak sehat dalam bekerja.
5. Konflik dalam pekerjaan.
6. Variasi nilai.
7. Wewenang kerja yang tidak memadai dalam kaitannya dengan akuntabilitas.

Robbins & Judge, (2017:434-435) berpendapat bahwa gejala-gejala berikut merupakan indikasi dampak stres terkait pekerjaan:

1. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis seringkali merupakan gejala pertama yang muncul

pada seseorang yang mengalami stres akibat pekerjaan. Penyakit jantung dan gangguan lain yang ditandai dengan perubahan metabolisme, seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, dan jantung berdebar, mungkin disebabkan oleh stres.

2. Gejala Psikologis

Misalnya, stres dapat menimbulkan perasaan tegang, khawatir, jengkel, bosan, dan menunda-nunda, serta emosi negatif lainnya yang dapat menimbulkan rasa tidak puas terhadap berbagai hal, terutama yang berkaitan dengan profesi seseorang.

3. Gejala Perilaku

Berikut ini adalah contoh pemicu stres perilaku: pergeseran produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, dan tingginya tingkat pergantian staf dalam organisasi. Sejumlah dampak lainnya termasuk perubahan rutinitas sehari-hari, seperti masalah makanan dan gangguan tidur, serta peningkatan asupan minuman beralkohol dan rokok.

c. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Pertama dan terpenting, proses evaluasi kognitif akan berdampak pada komponen-komponen yang menentukan apakah suatu stimulus akan dinilai sebagai stressor atau tidak. Proses penilaian kognitif merupakan mekanisme yang memungkinkan manusia melakukan penilaian terhadap rangsangan yang diberikan. Salah satu langkah dalam proses ini melibatkan orang yang bersangkutan untuk menentukan apakah stimulus

yang diterima relevan atau tidak dengan kemampuannya. Ada dua bentuk evaluasi kognitif yang berkaitan dengan cara seseorang mengevaluasi masukan yang berdampak pada dirinya. Evaluasi pertama disebut evaluasi primer, dan evaluasi berikutnya disebut evaluasi sekunder. Pada penilaian utama, orang yang dievaluasi akan menentukan apakah stimulus yang menimbulkan kecemasannya berbahaya atau tidak. Jika, selama evaluasi utama atau sekunder, orang yang bersangkutan menentukan bahwa ia kekurangan sumber daya yang diperlukan untuk menangani stimulus yang tampaknya berbahaya, maka individu tersebut akan melakukan penilaian sekunder yang mana mereka akan menentukan apakah stimulus yang muncul akan mengancam atau tidak. kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya cukup atau mampu mengatasi tuntutan lingkungan. sebagai akibat dari tekanan-tekanan ini, timbullah stres. Sebaliknya, ketika seseorang mempunyai persepsi bahwa tuntutan-tuntutan tersebut, meskipun menimbulkan bahaya, dapat dipenuhi dengan sumber daya yang dimilikinya, maka individu tersebut akan mengalami lebih sedikit stres secara keseluruhan.

Faktor pengendalian diri merupakan komponen kedua yang berperan dalam menentukan apakah suatu stimulus yang berasal dari lingkungan menyebabkan individu mengalami stres atau tidak. Setiap individu akan bereaksi berbeda terhadap stres karena keadaannya yang unik. Reaksi seseorang terhadap stimulus eksternal akan sangat dipengaruhi oleh unsur-unsur yang berkaitan dengan tingkat pengendalian

diri. Ada tiga karakteristik penting yang berada di bawah payung pengendalian diri. Yang pertama adalah efikasi diri, yang dapat diartikan sebagai keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa ia mampu mengambil tindakan dalam menanggapi tantangan atau tuntutan yang muncul.

Memiliki rasa efikasi diri yang lebih baik, maka karyawan akan lebih percaya diri pada kemampuannya dalam menghadapi tantangan, dan sebaliknya. Pengaruh efikasi diri tercermin pada besarnya stres yang dialami. Kualitas kedua adalah sifat tahan banting, yang mencerminkan tiga karakteristik: pengendalian diri, kesiapan menghadapi kesulitan, dan dedikasi. Ketika seorang individu memiliki tingkat karakteristik hardiness yang lebih tinggi, maka reaksi individu terhadap stimulus eksternal cenderung positif.

Gagasan tentang penguasaan adalah komponen ketiga dari pengendalian diri. Istilah “penguasaan” mengacu pada kemampuan mengendalikan lingkungan sekitar, serta variabel-variabel yang berhubungan dengan rangsangan yang berpengaruh pada orang tersebut. Semakin tinggi faktor penguasaan, semakin besar kemungkinan individu akan mempunyai reaksi positif terhadap rangsangan lingkungan yang mereka anggap berpotensi membahayakan.

Komponen dukungan sosial merupakan kategori pertimbangan ketiga. Tingkat dukungan yang diterima seseorang dari keluarga dan individu lain akan berdampak signifikan terhadap kapasitasnya dalam menghadapi dan mengelola stres. Ada empat jenis dukungan sosial yang

berbeda: dukungan penghargaan, yaitu dukungan yang mampu memberi semangat; dukungan informasional, yaitu dukungan yang diberikan dengan cara memberikan nasihat, konsultasi, atau dengan memberikan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah; pendampingan sosial, khususnya, bantuan yang diberikan melalui kegiatan kelompok; dan terakhir, bantuan instrumental, atau bantuan yang diberikan dalam bentuk barang berwujud.

Unsur-unsur yang telah dibahas di atas menunjukkan bahwa stres bersifat sangat subyektif dan bersifat relatif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pribadi seperti evaluasi kognitif, pengendalian diri, dan dukungan sosial akan berperan penting dalam menentukan apakah suatu stimulus akan dianggap sebagai pemicu stres atau tidak. (Nurzulia, 2021: 20-22).

Stres merupakan respon yang mungkin dialami karyawan sebagai bentuk ketidakbahagiaan terhadap pekerjaannya. Kecemasan, kurangnya kegembiraan, kemarahan, kejengkelan, kecenderungan merasa bosan, lelah, dan kurangnya antusiasme adalah contoh emosi kuat yang sering dianggap sebagai akibat dari stres.

Menurut Asih, et al., (2018:26) faktor pemicu stres (juga dikenal sebagai pendahulu stres) meliputi:

1. Tekanan ekstra-organisasi, seperti perubahan keadaan sosial dan teknis, keluarga, relokasi pekerjaan, kondisi ekonomi, kesenjangan ras dan kelas sosial, variasi persepsi, dan perbedaan kesempatan bagi karyawan untuk memenangkan hadiah atau promosi.

2. Tekanan-tekanan yang berhubungan dengan organisasi, yang meliputi kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa wewenang, ketidakmampuan mengungkapkan masalah, dan insentif yang tidak memadai.
3. Kurangnya kekompakan kelompok, seperti kurangnya kesatuan karyawan karena desain pekerjaan atau larangan atau pembatasan oleh supervisor, dan kurangnya dukungan sosial terhadap individu merupakan faktor yang berkontribusi terhadap stres kelompok. Selain itu, mereka tidak memiliki dukungan sosial yang cukup.
4. Stres individu, mencakup ciri-ciri manusia termasuk kepribadian, rasa kendali atas tindakan seseorang, ketidakberdayaan yang dipelajari, ketabahan psikologis, dan tingkat konflik internal yang disebabkan oleh ketidakpuasan.

d. Indikator Stres Kerja

Stres dapat disebabkan oleh dunia kerja dan kehidupan yang menuntut dan penuh tekanan. Berikut adalah beberapa tanda-tanda seorang karyawan mengalami stres kerja: tuntutan pekerjaan yang seringkali mendorongnya untuk bekerja melebihi kemampuannya; prestasi yang belum mereka capai; persaingan sengit; beban kerja yang berlebihan; dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Menurut Robbins dalam Jafar (2018: 14–15), berikut tanda-tanda stres kerja:

1. Tuntutan tugas, yang mencakup hal-hal seperti ruang kerja fisik dan lingkungan kerja, merupakan aspek pekerjaan seorang karyawan.

2. Harapan peran, yang berkaitan dengan ketegangan yang dirasakan individu karena peran spesifik yang mereka lakukan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan interpersonal adalah tekanan yang diberikan karyawan lain kepada Anda.
4. Struktur organisasi: Struktur organisasi instansi ditandai dengan belum adanya kejelasan mengenai peran, tugas, jabatan, dan wewenang.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Berbagai individu di dalam perusahaan memiliki kekuatan untuk memicu konflik, kecemasan, dan ketakutan di tempat kerja.
6. Stres di tempat kerja dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental seseorang. Akibatnya, seseorang mungkin menjadi gelisah, gugup, dan kehilangan minat pada pekerjaannya, yang dapat membatasi kreativitasnya.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap yang dikaitkan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan mungkin berdampak pada arah dan intensitas perilaku (pilihan) selanjutnya. Pengertian kepuasan kerja adalah suatu cara pandang terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan adanya kesenjangan antara apa yang dibayar dan apa yang diyakini seseorang seharusnya dibayar. Kepuasan kerja adalah keadaan

pikiran seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor termasuk budaya tempat kerja, kolaborasi karyawan, insentif yang diterima di tempat kerja, serta masalah kesehatan dan psikologis.

Sutrisnoe, (2020:75), menyebutkan, “kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam diri karyawan memandang pekerjaannya”. Pemikiran seseorang terhadap pekerjaannya tercermin dari tingkat kepuasannya. Sikap baik karyawan terhadap satu sama lain dan segala hal yang berhubungan dengan mereka di tempat kerja merupakan indikasi dari hal ini. Ungkapan “kepuasan kerja” menggambarkan keseluruhan perspektif seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya mempunyai pandangan yang baik terhadap pekerjaannya. Karena kepuasan kerja mempunyai banyak dampak positif terhadap kehidupan manusia, bisnis, dan masyarakat secara keseluruhan, hal ini merupakan topik yang menarik dan signifikan.

Kepuasan kerja didefinisikan secara beragam, menurut Sri dan Maryatmi, (2021:23) Sikap seseorang terhadap pekerjaannya merupakan indikator kunci kepuasan kerja. Pendapat mereka tentang pekerjaan dan tingkat kecocokan pribadi dengan perusahaan menentukan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Kedua pandangan ini lebih tidak memihak karena tidak mengaitkan kepuasan kerja dengan evaluasi atau pola pikir yang menghasilkan hasil yang baik atau buruk.

Situasi sensasi senang atau negatif yang dirasakan karyawan

yang timbul sebagai akibat dari menganalisis pekerjaan atau pengalaman kerjanya disebut dengan kepuasan kerja. Definisi ini didasarkan pada penjelasan yang telah diberikan sebelumnya.

Menurut Afandi, (2018:73), kepuasan kerja bukanlah suatu gagasan tunggal karena merupakan reaksi afektif atau emosional terhadap berbagai karakteristik atau ciri pekerjaan seseorang. Artinya kepuasan kerja tidak identik dengan kepuasan kerja. Ada kemungkinan seseorang merasa cukup puas dengan satu bagian pekerjaannya, namun merasa sangat tidak puas dengan satu atau lebih bidang lain dalam kariernya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap (menguntungkan) yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil evaluasi terhadap keadaan di mana mereka bekerja. Evaluasi ini dapat dilakukan terhadap pekerjaan seseorang; evaluasi dilakukan sebagai sarana mengungkapkan rasa syukur atas tercapainya salah satu nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa puas akan lebih menyukai lingkungan kerjanya dibandingkan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerjanya.

Hamali, (2018:203) mengemukakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan konsekuensi dari kerja itu sendiri. Tingkat kepuasan kerja seseorang dapat dihitung dengan mengalikan jumlah total kepuasan kerja (dari masing-masing komponen pekerjaan) dengan sejauh mana komponen tersebut penting bagi individu. Seseorang akan merasa puas atau tidak

puas dengan pekerjaannya, dan ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi. Secara khusus, hal ini bergantung pada bagaimana individu melihat adanya kecocokan atau konflik antara tujuan dan produknya.

Kesimpulan yang dapat kita rangkum dari penjelasan tersebut bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan, yang dihubungkan dengan lingkungan kerja, kerjasama antar karyawan, insentif yang diperoleh dalam bekerja, dan permasalahan yang menyangkut komponen fisik dan psikologis. Kesimpulan ini dapat dicapai berkat definisi yang diberikan oleh para ahli yang telah disampaikan sebelumnya. Hasil dari perspektif usaha mereka, yang sangat terkait dengan manfaat yang mereka rasakan setelah melakukan pengorbanan, adalah mereka mempunyai persepsi tersebut.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Banyak hal yang mungkin mempengaruhi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, namun wajar jika mereka ingin puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat bervariasi dari satu karyawan ke karyawan lainnya. Manajemen suatu organisasi mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan utama karyawan guna menunjang kinerjanya dalam menjalankan tugasnya. Masalah ini kemungkinan besar disebabkan oleh perbedaan kebutuhan karyawan.

Unsur-unsur yang mempengaruhi pekerjaan itu sendiri dalam posisinya sebagai sarana untuk memberikan kesenangan kepada karyawan bergantung pada karakteristik spesifik dari masing-masing

karyawan. Berikut lima aspek yang mungkin berpengaruh terhadap tingkat kepuasan seseorang terhadap profesinya, seperti yang diungkapkan Afandi, (2018:75), yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan

Sejauh mana kualitas suatu pekerjaan menciptakan peluang bagi orang untuk memuaskan kebutuhan mereka merupakan faktor penting dalam menentukan apa yang dimaksud dengan kepuasan.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Pemenuhan harapan seseorang merupakan sumber kepuasan. Kesenjangan antara apa yang diantisipasi seseorang dan apa yang sebenarnya dicapai individu dari pekerjaannya itulah yang tercermin dalam pemenuhan harapan. Orang akan merasa tidak bahagia jika ekspektasi mereka ditetapkan lebih tinggi dari apa yang sebenarnya mereka peroleh. Sebaliknya individu akan merasa puas jika diberikan manfaat yang lebih besar dari apa yang diharapkannya.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Terdapat korelasi antara perasaan bahwa pekerjaan seseorang memberikan pemenuhan nilai-nilai kerja individu yang signifikan dan tingkat kepuasan yang mengikutinya.

4. Keadilan (*Equity*)

Sejauh mana orang diperlakukan secara adil di tempat kerja merupakan komponen mendasar dari kepuasan.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Agar suatu perusahaan mempunyai budaya kerja yang positif dan harmonis, maka perlu adanya upaya agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa puas dalam pekerjaannya.

Menurut Sutrisno, (2020:80), unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dipecah menjadi empat kategori berbeda, yaitu sebagai berikut pada berbagai waktu:

1. Unsur psikologis mencakup serangkaian karakteristik yang berhubungan dengan psikologi karyawan, seperti hobi, kepuasan kerja, sikap kerja, kemampuan, dan bakat.
2. Unsur sosial berkaitan dengan interaksi interpersonal yang terjadi antara bawahan dan atasan dalam suatu organisasi.
3. Unsur fisik: Ini mencakup unsur-unsur yang berkaitan dengan keadaan fisik karyawan, seperti sifat tugas, jadwal dan waktu henti, peralatan yang digunakan, suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, usia, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, atau aspek keamanan dan kesejahteraan karyawan, mencakup struktur dan skala gaji, jaminan sosial, cakupan tunjangan, fasilitas yang ditawarkan, peluang untuk maju, dan sebagainya.

Menurut Sudaryo, et al., (2018:90) sejumlah variabel dikaitkan dengan kepuasan kerja, antara lain:

1. Gaji, atau jumlah uang yang dibayarkan seseorang untuk bekerja, terlepas dari apakah hal tersebut dianggap adil dan memenuhi persyaratannya.

2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu substansi kerja yang dilakukan seseorang, mempunyai komponen-komponen yang memuaskan.
 3. Teman yang bekerja erat dengan seseorang sehari-hari, atau kolega. Rekan kerja bisa membuat seseorang sangat bahagia atau sangat tidak bahagia.
 4. Atasan, atau seseorang yang senantiasa memberikan arahan atau petunjuk tentang cara melakukan suatu tugas.
 5. Promosi, atau potensi pertumbuhan pribadi melalui promosi.
- 1) Lingkungan kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Faktor-faktor ini mempunyai pengaruh langsung terhadap peluang kemajuan individu, perencanaan karir, dan pengembangan sumber daya manusia organisasi. Sebagai istilah multidimensi yang memiliki beberapa aspek, kepuasan kerja bukanlah gagasan satu dimensi melainkan dipengaruhi oleh berbagai elemen. Mungkin saja seseorang bahagia di satu dimensi, namun tidak bahagia di dimensi lain.

Unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja yang disampaikan di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa semangat rekan kerja, kerja keras, insentif yang sesuai, dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, unsur tambahan yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, interaksi dengan rekan kerja dan atasan, promosi jabatan, pemenuhan kebutuhan, mengatasi perbedaan, penegakan keadilan, dan susunan genetik.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Banyak variabel yang memengaruhi kepuasan kerja, dan pengukuran tentu saja merupakan cara terbaik untuk mengetahui seberapa puas seseorang terhadap pekerjaannya. Sejumlah indikator dapat digunakan sebagai panduan untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karena indikator kepuasan kerja adalah salah satu cara karyawan menentukan apakah mereka puas dengan pekerjaannya atau tidak, indikator ini sangat penting bagi karyawan. Berikut metrik Afandi (2018:82) untuk mengukur kepuasan kerja:

1. Pekerjaan

Apakah pekerjaan seseorang mempunyai ciri-ciri yang menurutnya memuaskan.

2. Upah

Besarnya uang yang dibayarkan seseorang untuk bekerja adalah wajar dan sesuai dengan kebutuhan yang dianggap ada.

3. Promosi

Potensi pertumbuhan pribadi melalui kemajuan. Hal ini berkaitan dengan apakah pekerjaan memberikan prospek kemajuan profesional.

4. Pengawas

Seseorang yang terus-menerus menyampaikan arahan atau perintah tentang cara melakukan tugas.

5. Rekan kerja

Dalam proses pelaksanaan pekerjaan selalu terjadi interaksi. Kenalan seseorang di tempat kerja mungkin sangat baik atau tidak menyenangkan bagi mereka.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu digunakan sebagai salah satu upaya untuk menyempurnakan dan memperluas ide-ide yang digunakan dalam analisis penelitian yang dilakukan. Peneliti tidak dapat menemukan penelitian sebelumnya yang memiliki nama yang sama dengan penelitiannya. Untuk menyempurnakan dan memperluas isi kajian dalam penelitian peneliti, peneliti mengutip beberapa penelitian. Penelitian sebelumnya yang tercantum di bawah ini dapat diringkas sebagai berikut:

Alfattama, (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Gardha Jaya Sakti di Surabaya. Dari temuan dan pembahasan penelitian ini terlihat jelas bahwa tidak ada hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Terdapat korelasi yang jelas antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, namun belum diketahui apakah stres kerja mempunyai dampak langsung terhadap kinerja yang kemudian dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Walaupun dampak buruk dan langsung dari stres kerja terhadap kinerja karyawan mungkin terlihat, namun hubungan langsung antara kepemimpinan dan kepuasan kerja di kalangan karyawan belum diketahui.

Siagian & Wasiman., (2020). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan langsung oleh kepemimpinan. kepuasan kerja sangat dipengaruhi langsung oleh stres kerja. kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan langsung oleh komitmen organisasi. Kinerja staf secara langsung dan sedikit dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Duwi Ermawati (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pamor Spinning Mills Karanganyar. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan PT Pamor Spinning Mills Karanganyar berdasarkan analisis dan pembahasan data. Sementara itu, kinerja karyawan PT Pamor Spinning Mills Karanganyar sangat dipengaruhi oleh stres kerja. Kinerja PT Pamor Spinning Mills Karanganyar sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan stres kerja secara bersamaan.

Tien Suhartini (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Queen Latifa Yogyakarta. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan.

Usman, et al., (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan sehingga diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Kota Palembang.

Yoga, et al., (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Housekeeping* Department Fave Hotel. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai dampak merugikan dan besar terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan; Artinya, semakin banyak stres kerja yang dialami seorang karyawan, semakin buruk pula kinerja dan kepuasan kerja mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Artinya kinerja karyawan akan meningkat berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan. Stres di tempat kerja memiliki pengaruh mediasi yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan dalam hal kepuasan kerja.

Sari, dkk (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Manage Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kekayaan Negara & Lelang Kanwil Banten). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepuasan

kerja, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kepemimpinan.

Anugrah, dkk. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Temuan penelitian ini menunjukkan bagaimana stres kerja, motivasi, dan kepemimpinan mempengaruhi produktivitas karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Anggraini & Sunrowiyati, (2021). Analisis Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi. Berdasarkan temuan penelitian dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sedikit banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang juga mempunyai pengaruh yang besar. Hidup berdampingan antara stres kerja dan gaya kepemimpinan menyiratkan bahwa kinerja karyawan terpengaruh. Hal ini dimaksudkan agar dunia usaha mampu menginspirasi, menyemangati, dan membantu para stafnya.

Leatemia, (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Dengan Dimoderasi Oleh Motivasi. Berdasarkan uji moderasi motivasi kerja, gaya kepemimpinan memoderasi kinerja karyawan, dan motivasi kerja memoderasi pengaruh

stres kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Muchran, dan Muchran, (2017). *The Influence of Transformational Leadership Style to Performance of Islamic Bank Bank with Work Motivation as a Mediating Variable*. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional tampaknya tidak berdampak besar terhadap kinerja bank syariah, hal ini berdampak besar terhadap motivasi karyawan dalam bekerja.

Akbar, dkk (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada KPPN Makassar 1 dan KPPN Makassar 2). Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPPN Makassar; (2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPPN Makassar; (3) kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan; dan (4) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Rahmadiani dan Jusriadi, (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Zulu Alpha Papa di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, di PT

Zulu Alpha Papa Makassar, kompetensi berpengaruh positif besar terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif besar terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ruti, dan Mappatempo, (2018), Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kepemimpinan berdampak signifikan dan positif terhadap kepuasan dan hasil kerja karyawan. Melalui kepuasan kerja, kompetensi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja.

Informasi selengkapnya terdapat pada tabel di bawah ini, yang didasarkan pada uraian di atas



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul	Tujuan	Variabel dan Metodologi	Hasil Penelitian
Alfattama, (2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Gardha Jaya Sakti di Surabaya	Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan serta untuk menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Variabel: Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Metode Analisis: <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Berdasarkan hasil penelitian bahwa: 1) Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 2) Tidak terbukti ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja, namun ada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 3) Sedangkan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan tidak terbukti. 4) Pengaruh negatif dan langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan.
Siagian & Wasiman, (2020)	Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam	Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Variabel: Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Metode Analisis: Analisis Jalur	Berdasarkan hasil penelitian bahwa: 1) Kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Stres kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nama dan Tahun	Judul	Tujuan	Variabel dan Metodologi	Hasil Penelitian
Duwi Ermawati, (2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pamor Spinning Mills Karanganyar	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Variabel: Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan: 1) Gaya kepemimpinan, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pamor Spinning Mills Karanganyar. 2) Sedangkan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pamor Spinning Mills Karanganyar. 3) Kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Pamor Spinning Mills Karanganyar.
Tien Suhartini, (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSU Queen Latifa Yogyakarta	Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Variabel: Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Usman, et al., (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Kota Palembang	Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian bahwa: 1) Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Kota Palembang.

Nama dan Tahun	Judul	Tujuan	Variabel dan Metodologi	Hasil Penelitian
Yoga, et al., (2019)	Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan House Keeping Department Fave Hotel	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui stres kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres terhadap kinerja karyawan.	Variabel: Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Metode Analisis: Analisis jalur	Hasil penelitian bahwa: 1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang akan terbentuk dalam diri karyawan tersebut. 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan terbentuk. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
Sari., et al., (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Memanage Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kekayaan Negara & Lelang Kanwil Banten)	Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kemampuan memanage stres kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan, kemampuan memanage stres kerja.	Variabel: Kepemimpinan, Kemampuan Memanage Stres Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Metode Analisis: SEM PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh yang signifikan dari kemampuan mengelola stres kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan dari kemampuan mengelola stres kerja pada kepuasan kerja. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nama dan Tahun	Judul	Tujuan	Variabel dan Metodologi	Hasil Penelitian
Anugrah, et al., (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perwakilan BKKBN Provinsi Riau	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Variabel: Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Metode analisis: <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan, motivasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) kepemimpinan, motivasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Anggraini & Sunrowiyati., (2021)	Analisis Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi	Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Variabel: Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Metode analisis: Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan: 1) Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara signifikan memiliki pengaruh. 2) Secara parsial gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga secara signifikan memiliki pengaruh. stres kerja dan gaya kepemimpinan. 3) Kepemimpinan secara simultan hal ini berarti ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Harapannya perusahaan mampu memberikan semangat, dukungan dan motivasi kepada para karyawan.

Nama dan Tahun	Judul	Tujuan	Variabel dan Metodologi	Hasil Penelitian
Leatemia., (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Dengan Dimoderasi Oleh Motivasi	Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, serta menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja sebagai variabel moderasi.	Variabel: Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Metode Analisis: Analisis Amos	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 3) Berdasarkan uji moderasi motivasi kerja memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan.
Muchran, dan Muchran., (2017)	<i>The Influence of Transformational Leadership Style to Performance of Islamic Bank Bank with Work Motivation as a Mediating Variable</i>	Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan pengaruh motivasi kerja dalam memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.	Variabel: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Metode Analisis: Regresi Linear Berganda dengan MRA	Hasil penelitian bahwa: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja bank syariah tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.
Akbar, dkk., (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada KPPN Makassar 1 dan KPPN Makassar 2)	Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan menganalisis Kepuasan kerja sebagai mediator atas gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Metode Analisis: <i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan KPPN Makassar. 2) Ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan KPPN Makassar. 3) Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. 4) Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Nama dan Tahun	Judul	Tujuan	Variabel dan Metodologi	Hasil Penelitian
Rahmadianti dan Jusriadi., (2018)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Zulu Alpha Papa di kota Makassar.	Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis dan mengetahui variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.	Variabel: Kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja Metode Analisis: Analisis Kuantitatif deskriptif, dan Regresi	Hasil penelitian bahwa: 1) Kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zulu Alpha Papa Makassar.
Mansur, Jusriadi, dan Muchran., (2023)	Pengaruh Self efficacy, Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Untuk mengujikan menganalisis pengaruh <i>self efficacy</i> dan penguasaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta pengaruh <i>self efficacy</i> dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	Variabel: <i>Self Efficacy</i> , Penguasaan Teknologi Informasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Metode Analisis: SEM-PLS	Hasil penelitian bahwa: 1) <i>Self efficacy</i> dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. 2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil uji mediasi bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh <i>self efficacy</i> dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja.
Ruti, dan Mappatempo., (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja ASN, serta mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja.	Variabel: Kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan dan Kinerja Metode Analisis: <i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian bahwa: 1) Kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. 2) Kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

C. Hubungan/Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Metode atau pendekatan seorang pemimpin untuk menginspirasi pengikutnya agar melakukan tugas mereka dengan sukarela dan berhasil guna mencapai tujuan yang diinginkan disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka. (Zainal & Veithzal, 2018: 53). Karena kepemimpinanlah yang menerapkan manajemen, maka kepemimpinan merupakan faktor yang paling menentukan manajemen. Memahami manajemen berarti memahami apa yang akan dilakukan seorang pemimpin.

Kepemimpinan adalah atribut atau gaya perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk membimbing pengikutnya menuju tujuan tertentu. Ini adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari menjadi seorang pemimpin. Karyawan yang melapor kepada atasannya di suatu perusahaan akan lebih bahagia dalam pekerjaannya jika pemimpin tersebut bekerja dengan baik. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kesenangan yang dapat diberikan seorang pemimpin kepada bawahannya, semakin baik pula perilaku atau teladan yang harus mereka ikuti. Wasistha, dan Rahyuda, (2018) mengutip Robbins, dan Judge, (2017).

Penelitian suatu institusi menemukan bahwa praktik kepemimpinan transformatif meningkatkan kepuasan karyawan (Daniati, &

Mujiati, 2018). Banyak penelitian lain yang menunjukkan bagaimana kepemimpinan transformatif meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Putra, dan Surya, (2020) dan Siagian, & Khair, (2018).

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hamali, (2018: 241) “Setiap orang yang mengalami stres pasti mengalami gejala-gejala stres kerja, baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal”. Hal ini telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Suprpta, dkk. (2015) bahwa stres di tempat kerja berdampak buruk terhadap besarnya kepuasan kerja yang dialami karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin besar tingkat stres yang dirasakan karyawan dalam bekerja maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan. Demikian pula, tingkat kepuasan kerja karyawan berbanding lurus dengan sejauh mana tingkat stres karyawan di tempat kerja berkurang.

Temuan Yasa, dkk. (2019) juga menghasilkan kesimpulan yang sama, yaitu stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan besar terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh tersebut dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini menjelaskan bahwa meskipun tingkat stres kerja tinggi, namun jika karyawan mempunyai tingkat motivasi kerja yang tinggi maka stres kerja juga dapat memberikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Namun stres kerja mempunyai pengaruh negatif langsung terhadap kepuasan kerja, dan jika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan relatif menurun. Temuan penelitian yang dilakukan Wibowo, dkk. (2015)

mengungkapkan kesimpulan yang sama, yaitu stres di tempat kerja berdampak buruk terhadap tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Robbins, dkk. (2017) memberikan penjelasan konseptual mengenai dampak buruk stres kerja terhadap kepuasan kerja. Mereka menyatakan bahwa ketika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, organisasi harus memprioritaskan pemenuhan kebutuhan tersebut. Hal ini sejalan dengan gagasan bahwa stres kerja seorang karyawan mempengaruhi pekerjaannya dan, akibatnya, berdampak pada komitmen organisasi. Karyawan dengan tingkat stres kerja yang rendah tentu akan berusaha semaksimal mungkin untuk menjunjung tinggi komitmen organisasinya guna mencapai tingkat kesenangan tertentu.

Menurut Fisher, dalam Wibowo, dkk. (2015), perasaan puas karyawan dan persepsi mereka mengenai kemampuan pekerjaan mereka untuk memenuhi harapan mereka agar lebih memuaskan secara pribadi, menarik, menantang, dan menggairahkan merupakan indikator tingkat kepuasan kerja mereka. Dalam penelitian ini juga dijelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang timbul ketika beban kerja karyawan melebihi kemampuannya. Selain itu, jika beban kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan yang diterimanya, maka stres kerja dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang unik. Jika

seorang pemimpin dapat mengubah pendekatannya agar sesuai dengan tuntutan tempat kerja, mereka akan mampu melakukan tugasnya secara efektif. Hasibuan (2019: 170) menggambarkan kepemimpinan sebagai kemampuan pemimpin dalam membentuk perilaku pengikut guna mendorong kerja sama dan kerja konstruktif menuju tujuan kelompok.

Sutrisno, (2020) memaparkan gagasan Anoraga tentang kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan orang melalui komunikasi langsung dan tidak langsung hingga mereka benar-benar memahami, sadar, dan siap menuruti keinginan pemimpin. Adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dapat disimpulkan berdasarkan temuan penelitian Mamahit, & Angela, (2016) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian Furqon & Qudbi, (2018) dan Yanthy, et al. (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins, et al. (2017:430), membahas hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan dengan mengatakan bahwa tingkat stres yang rendah hingga sedang dapat mengaktifkan tubuh dan meningkatkan kapasitas reaksinya, yaitu ketika orang bekerja lebih efisien, antusias, atau cepat. Namun, stres yang berlebihan menimbulkan ekspektasi atau batasan yang tidak realistis pada individu, sehingga mengganggu kinerja. Hal ini sesuai dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa tekanan

eksternal mempengaruhi perilaku karyawan. Ketika karyawan mengalami tekanan yang berlebihan dalam bekerja, hal tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan stres dalam bekerja.

Gagasan dari Fitriainingsih, (2019), yang berpendapat bahwa kinerja hanya dapat ditingkatkan secara terbatas dengan meningkatkan kuantitas stres yang rendah, merupakan salah satu penjelasan yang dapat menjelaskan hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Namun stres yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Menurut temuan penelitian Leatemia, (2022), meskipun stres kerja berdampak buruk terhadap kinerja karyawan, namun gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang baik terhadapnya.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang penting untuk mencapai hasil terbaik adalah kepuasan kerja. Ketika seseorang mempunyai kesenangan kerja, maka dengan sendirinya ia akan mengerahkan seluruh upayanya untuk menyelesaikan tugasnya. Persepsi dan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan akan berdampak pada hasil pekerjaannya. Kinerja karyawan akan meningkat ketika kepuasan kerja tercapai, yang dapat dicapai dengan berbagai cara, antara lain dengan gaji yang baik, penugasan pekerjaan berdasarkan tingkat kemampuan, dan membina hubungan kerja yang positif dengan manajer.

Suprpta, et al. (2015), dan Mansur, et al. (2023) hal ini menunjukkan hubungan yang menguntungkan antara kepuasan kerja dan

produktivitas. Menurut Robbins, & Judge, (2017), terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Secara spesifik, karyawan yang merasa puas akan lebih besar kemungkinannya untuk meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan, dan aspek ketidaksetiaannya terhadap perusahaan dapat mempengaruhi kinerjanya. Karyawan yang bahagia, ramah, dan responsif cenderung tidak akan berhenti bekerja dan juga lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan temuan penelitian Azhari, et al. (2021), kinerja karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh kepuasan kerja, meskipun memiliki pengaruh yang menguntungkan. Peningkatan kepuasan kerja pada karyawan masih bisa ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Erlangga, (2018: 46) memimpin adalah kualitas yang dimiliki oleh setiap orang, dan setiap orang secara bawaan memiliki jiwa kepemimpinan. Oleh karena itu, penting bagi setiap orang untuk memiliki jiwa kepemimpinan yang khas agar dapat membedakan dirinya dari orang lain dan bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat. Agar berhasil dalam menerapkan gaya kepemimpinan tertentu, para pemimpin pertama-tama harus memiliki pemahaman yang kuat tentang bawahan yang menjadi tanggung jawab mereka, serta kekuatan dan kekurangan mereka sendiri.

Selain itu, mereka harus sadar bagaimana memanfaatkan

kekuatan bawahannya semaksimal mungkin untuk mengkompensasi kekurangan mereka. karyawan akan meningkat pekerjaannya akibat dari gaya kepemimpinan yang baik, hal ini didukung dengan derajat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, tingginya tingkat kepuasan kerja secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal dan Rizwan, (2014), kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan Mauli, (2012), variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang dipandang positif oleh karyawan dan kepemimpinan yang dapat ditiru mungkin akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hal ini disoroti oleh Suprpta, dkk. (2015) bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seorang pemimpin harus mampu berempati terhadap orang lain dan merasakan apa yang mereka butuhkan. Menurut temuan penelitian yang dilakukan Ruti, dan Mappatempo, (2018), kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja melalui kinerja melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kinerja karyawan akan semakin menurun jika stres yang berhubungan dengan pekerjaan tidak dikelola. Karena ekspektasi, waktu

penyelesaian yang singkat, dan jam kerja yang berlebihan, karyawan yang mengalami stres kerja sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Tingkat stres di tempat kerja dapat berkisar dari tinggi hingga rendah tergantung pada bagaimana organisasi menangani sumber daya manusianya. Kinerja seorang karyawan tidak akan terpengaruh jika beban kerja yang berat menjadi sumber stresnya dan mereka mendapatkan insentif atau keuntungan lain dari perusahaan yang dapat meningkatkan kepuasan mereka. Jika tuntutan yang diajukan oleh organisasi tidak sejalan dengan harapan tenaga kerja, kepuasan karyawan dapat menurun, sehingga berdampak buruk pada kinerja mereka.

Menurut Nuzulia, (2021: 17) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang penuh tekanan adalah lingkungan yang memaksa seseorang untuk berperilaku dan berpikir lebih cepat dan intens dibandingkan yang seharusnya. Temuan penelitian ini bertentangan dengan temuan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Penting untuk diingat bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika mereka mengalami tingkat stres kerja yang relatif rendah dan secara umum puas dengan harapan kerja mereka.

Menurut penelitian Alfattama, (2021), stres karyawan tidak mampu memoderasi kepuasan kerja karyawan meskipun secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Studi Olusegun, dkk. (2014), yang

diterbitkan dalam Alfattama, (2021), menunjukkan mengapa kepuasan kerja berperan sebagai faktor mediasi dalam kurangnya dampak menguntungkan yang substansial dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku. Tujuan organisasi ini adalah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kebanggaan negara, terkenal dengan keandalannya, tata kelola yang baik, serta operasional dan layanannya yang luar biasa. Tujuan-tujuan berikut ditempuh untuk mewujudkan visi ini: melestarikan, meningkatkan, dan melindungi kesejahteraan seluruh karyawan dan keluarganya; meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta; serta mendorong pertumbuhan dan kemandirian perekonomian nasional.

Prestasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan untuk mencapai visi dan misi tersebut. Salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Suprpta, dkk. (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan, dengan karyawan yang puas akan lebih mampu meningkatkan kepuasan dan loyalitasnya terhadap perusahaan. Unsur loyalitas dan ketidaksetiaan karyawan terhadap perusahaan juga berdampak terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja

lebih baik dan mengembangkan kebiasaan kerja yang positif. Penelitian Azhari, et al. (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja.

Posisi seorang pemimpin diperlukan untuk menjamin kepuasan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Tiong, (2023: 66) mendefinisikan kepemimpinan sebagai tindakan membujuk orang lain untuk bekerja secara sukarela menuju tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari posisi kepemimpinan yang dipegang dalam perusahaan serta kuantitas dan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Apabila faktor-faktor tersebut diberikan secara proporsional, maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja, yang pada akhirnya menjadi hal penting bagi kelangsungan usaha. Penelitian Putra, dan Surya, (2020) dan Siagian, & Khair, (2018) menunjukkan bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

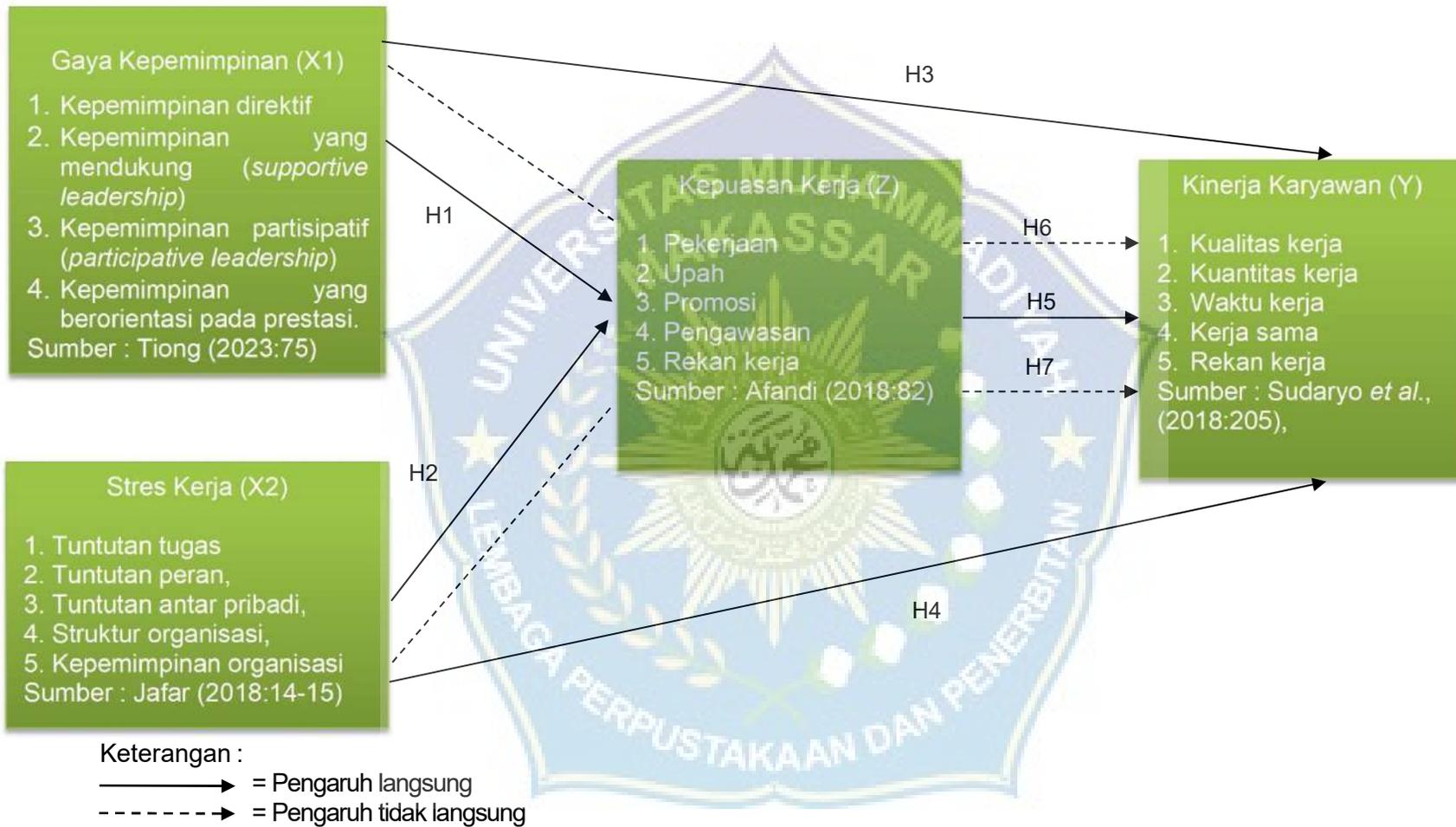
Menurut Hasibuan, (2019:170), kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah proses dimana seorang pemimpin membentuk perilaku bawahannya agar mereka kooperatif dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal serupa juga disampaikan oleh Tiong, (2023: 75) yang mengatakan bahwa seorang pemimpin dapat memberikan dampak signifikan terhadap perkembangan kinerja staf yang lebih tinggi. Menurut penelitian Furqon & Qudbi, (2018), Yanthy, et al. (2021), dan Mamahit, & Angela, (2016),

kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Asih, dkk. (2018: 2), Stres di tempat kerja adalah skenario stres yang mengganggu emosi, proses mental, dan keseimbangan fisik dan psikologis karyawan. Oleh karena itu, hal ini merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Konsekuensinya, stres di tempat kerja akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja, menurut penelitian Yasa, dkk. (2019) dan Suprpta, dkk. (2015). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan semakin tidak puas dengan pekerjaan mereka jika semakin banyak stres terkait pekerjaan yang mereka alami.

Hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui pengaruh stres kerja terhadap kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Robbins, et al. (2017: 430). Tingkat stres yang rendah hingga sedang dapat menggairahkan tubuh dan meningkatkan kapasitas untuk merespons. Menurut Mangkunegara, (2018: 157), stres dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja karyawan.

Penelitian Usman, dkk. (2022) dan Anggraini, & Sunrowiyati, (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja. Kerangka pemikiran dikembangkan berdasarkan gagasan dan kajian sebelumnya tentang dampak stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kerangka kerja ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

E. Hipotesis

Solusi sementara (dugaan) terhadap suatu topik penelitian yang masih harus divalidasi disebut hipotesis. Respons yang disarankan merupakan kenyataan sementara, yang kebenarannya akan diperiksa melalui analisis data yang diperoleh dari penelitian. Berikut hipotesis yang dikemukakan penelitian ini:

H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 = Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H4 = Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H5 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H6 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H7 = Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian

1. Desain Penelitian

Desain Penelitian ialah berfungsi sebagai pedoman dalam melakukan penyelidikan. Strategi atau kerangka metodis yang dikenal sebagai desain penelitian digunakan untuk memandu dan menyusun jalannya penyelidikan atau studi ilmiah. Topik penelitian, strategi pengumpulan data, metodologi analitik terkait, dan proses interpretasi hasil hanyalah beberapa elemen yang membentuk desain penelitian. Untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan benar dan mengumpulkan data yang benar dan relevan, desain penelitian harus dibuat.

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang dipakai yakni kuantitatif. Penelitian tersebut tergolong kategori penelitian eksplanatori karena tujuannya agar tahu bagaimana pengaruh kepemimpinan serta stres kerja terhadap kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku. Penelitian eksplanatori mencoba menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Ada tiga jenis variabel dalam penelitian ini: perantara (mediasi), dependen (dipengaruhi), dan independen (mempengaruhi).

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai desain penelitian kuantitatif, yakni pengumpulan, pengorganisasian, pengolahan, dan evaluasi data sebagai representasi numerik yang kemudian diterapkan pada kasus-kasus tertentu yang diteliti dalam penelitian. Sugiyono (2019:15) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif bisa dilihat merupakan pendekatan didasarkan positivisme, yang dipaai guna menyelidiki populasi ataupun sampel khusus.

Alat penelitian digunakan untuk pengumpulan data, prosedur pengambilan sampel seringkali acak, dan pengolahan data sifatnya kuantitatif dan statistik bertujuan menguji asumsi yang sudah terbentuk sebelumnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku menjadi lokasi penelitian ini. Diperlukan waktu sekitar tiga bulan untuk keseluruhan proses studi, termasuk pengembangan proposal, analisis data, desain penelitian, dan penulisan tesis.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi mengarah kepada sekelompok objek ataupun individu dimana sudah dipilih peneliti agar diteliti serta dari situlah kesimpulannya dapat dibuat (Sugiyono, 2019:130). Populasi pada penelitian ini yakni

karyawan BPJS Ketenagakerjaan dengan jumlah 404 karyawan. Berikut ini akan disajikan jumlah karyawan yang bekerja pada masing-masing BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku yang bisa diketahui dari tabel ini.

Tabel 3.1

Populasi Penelitian

Kantor Cabang	Jumlah Karyawan (Orang)
Gorontalo	25
Kendari	37
Makassar	92
Maluku	28
Manado	39
Palopo	39
Palu	56
Kanwil Sulawesi Maluku	26
Sulawesi barat	32
Ternate	30
Total Populasi	404

Sumber: Kantor Wilayah Sulawesi Maluku BPJS Ketenagakerjaan, 2024

2. Sampel

Ukuran dan susunan populasi sedikit banyak tercermin dalam sampel. Jika ukuran sampel terlalu besar bagi peneliti untuk memeriksa seluruh populasi karena alasan kekurangan dana, waktu, atau tenaga, misalnya mereka mungkin masih menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sugiyono, (2019:131). Guna tentukan jumlah sampel maka digunakan rumus Slovin menurut Sugiyono, (2019: 143), yakni:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi, (N) 404 karyawan

e = Batas kesalahan terbesar yang diperbolehkan dalam sampel dengan menggunakan tingkat kesalahan 9% ($e = 0,09$)

$$n = \frac{404}{1 + 404 (0,09^2)}$$

$$n = \frac{404}{4,27}$$

$$n = 94,56$$

94,56 dibulatkan menjadi 95 responden.

3. Teknik Penarikan Sampel

Dengan menggunakan perhitungan berikut, peneliti menggunakan pendekatan memperoleh sampel acak bertingkat proporsional guna tentukan ukuran sampelnya.

$$\text{Gorontalo} = \frac{25}{404} \times 95 = 6 \text{ orang}$$

$$\text{Kendari} = \frac{37}{404} \times 95 = 8 \text{ orang}$$

$$\text{Makassar} = \frac{92}{404} \times 95 = 21 \text{ orang}$$

$$\text{Maluku} = \frac{28}{404} \times 95 = 7 \text{ orang}$$

$$\text{Manado} = \frac{39}{404} \times 95 = 9 \text{ orang}$$

$$\text{Palopo} = \frac{39}{404} \times 95 = 9 \text{ orang}$$

$$\text{Palu} = \frac{56}{404} \times 95 = 13 \text{ orang}$$

$$\text{Kanwil Sulawesi Maluku} = \frac{26}{404} \times 95 = 7 \text{ orang}$$

$$\text{Sulawesi Barat} = \frac{32}{404} \times 95 = 8 \text{ orang}$$

$$\text{Ternate} = \frac{30}{404} \times 95 = 7 \text{ orang}$$

Hasil perhitungan penentuan sampel dengan menggunakan *stratified random sampling*, maka dapat disajikan dari tabel ini:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

Kantor Cabang	Populasi Karyawan (Orang)	Sampel Karyawan (Orang)
Gorontalo	25	6
Kendari	37	8
Makassar	92	21
Maluku	28	7
Manado	39	9
Palopo	39	9
Palu	56	13
Kanwil Sulawesi Maluku	26	7
Sulawesi barat	32	8
Ternate	30	7
Total Populasi	404	95

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

D. Metode Pengumpulan Data

Informasi yang dikumpulkan harus akurat, tepat waktu, relevan, dan mampu memberikan gambaran yang lengkap. Adapun teknik pengumpulan data yang dimanfaatkan dari penelitian ini ialah:

1. Jenis Data

Jenis data menggambarkan kualitas atau sifat yang dimiliki setiap komponen dalam suatu penelitian atau penelitian. Data secara garis besar dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori: data kualitatif dan data

kuantitatif, bergantung pada sifatnya

- a. Data kualitatif, ialah data bukan berbentuk angka, dimana didapatkan dari hasil dokumen-dokumen atau arsip dari BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku, seperti : profil obyek penelitian, struktur organisasi juga data lain yang mendukung penelitian.
- b. Data kuantitatif, khususnya data numerik dimana didapatkan dari kuesioner yang akan dilakukan sehubungan dengan suatu permasalahan yang kompleks.

2. Sumber Data

Informasi atau bahan yang digunakan dalam penelitian atau analisis disebut sebagai sumber data. Tergantung pada jenis penelitian yang dilakukan dan permasalahan penelitian yang perlu ditangani, sumber data ini mungkin mempunyai berbagai bentuk. Sumber data penelitian ini yakni:

- a. Data primer berupa informasi mengenai pengaruh stres kerja serta kepemimpinan pada kinerja karyawan dengan kepuasan menjadi variabel mediasi yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sampel penelitian.
- b. Data sekunder mengacu pada informasi pendukung yang sering ditemukan dalam makalah dan bahan pustaka tentang topik yang diteliti.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk analisis dan untuk mendukung solusi atau teori sementara terhadap permasalahan yang disoroti pada penelitian ini, peneliti memakai prosedur pengumpulan data dari:

a. Observasi

Teknik pengumpulan data dari observasi yakni dilaksanakan melalui mengadakan pengamatan secara langsung pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku, guna dapatkan data- data yang diperlukan penelitian ini.

b. Dokumentasi

Dokumentasi ialah pengumpulan data melalui dokumentasi pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku mengenai kepemimpinan serta stres kerja dari kinerja karyawan pada kepuasan kerja menjadi variabel mediasinya.

c. Kuesioner

Kuesioner ialah kumpulan pertanyaan terbuka secara sistematis dan dipakai guna mengumpulkan data berdasarkan responden tergantung pada pilihan yang mereka pilih untuk tanggapan mereka. Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mempermudah dalam mengevaluasi setiap respon yang diberikan responden.

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Suatu gagasan yang mempunyai beberapa kemungkinan nilai disebut variabel. Kombinasi logis dari dua atau lebih sifat juga dapat dianggap sebagai variabel. Variabel penelitian ialah sebuah atribut, kualitas, ataupun nilai pada suatu individu, benda, ataupun aktivitas yang terdapat variasi khusus hasil pilihan peneliti agar dilihat dan diambil kesimpulannya. Ada tiga faktor yang diteliti pada penelitian, yaitu variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2), variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan variabel antara (mediasi) kepuasan kerja (Y1). yang dapat dilihat melalui uraian berikut :

1. Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja)

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan pada penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan dari seseorang seperti pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku melalui sikap dan tingkah laku guna mempengaruhi, memotivasi dan membimbing rekan kerja atau bawahan agar mampu dan bersemangat berkolaborasi sejalan dengan kesepakatan organisasi guna mencapai tujuan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan menurut Tiong (2023:75) adalah :

- 1) Kepemimpinan direktif.
- 2) Kepemimpinan saling dukung (*supportive leadership*).
- 3) Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*).

4) Kepemimpinan berorientasi terhadap prestasi.

Indikator yang digunakan dengan memakai skala likert bobot skornya sangat setuju (SS) nilai 5, setuju (S) nilai 4, netral (N), nilai 3, setuju (TS), nilai 2, sangat tidak setuju (STS) nilai 1.

b. Stres Kerja (X2)

Stres kerja pada penelitian ini didefinisikan sebagai kondisi yang dialami karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku dalam menghadapi pekerjaan dengan beban kerja yang tinggi serta pencapaian target yang ditentukan oleh organisasi sehingga memicu gejala psikologis, fisiologis, serta perilaku.

Indikator yang dipakai guna mengetahui stres kerja menurut Jafar (2018:1415) yakni:

- 1) Tuntutan tugas.
- 2) Tuntutan peran.
- 3) Tuntutan antar pribadi.
- 4) Struktur organisasi.
- 5) Kepemimpinan organisasi.

Indikator yang digunakan dengan memakai skala likert.

2. Variabel Antara/Mediasi (Kepuasan Kerja)

Kepuasan kerja (Y1) pada penelitian ini didefinisikan sebagai kondisi emosional menyenangkan ataupun tidak yang dialami karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Menurut Afandi, (2018: 82), indikator guna mengukur kepuasan kerja yakni:

- 1) Pekerjaan.
- 2) Gaji.
- 3) Promosi.
- 4) Pengawas.
- 5) Rekan kerja.

Indikator yang digunakan melalui skala likert.

3. Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

Kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini diartikan sebagai hasil kerja ataupun pencapaian kerja dari karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Sudaryo et al., (2018:205) indikator guna mengukur kinerja karyawan yakni:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Waktu kerja.
- 4) Kerja sama.
- 5) Rekan kerja.

Indikator yang dipakai melalui skala likert.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dimanfaatkan dalam penganalisaan data yang didapatkan dari penelitian yakni:

1. Uji Instrumen

- a. Suatu kuesioner dinyatakan valid (sah) jika uji validitasnya bisa ungkapkan apa saja yang ingin dinilai oleh kuesioner tersebut. Sugiyono (2019:198) menyatakan bahwa suatu instrumen pertanyaan dikatakan sah apabila nilai korelasinya melebihi 0,30.
- b. Uji Reliabilitas dirancang untuk menilai kestabilan serta konsistensi responden untuk jawab pertanyaan mengenai dimensi sebuah variabel yang disusun pada format kuesioner. Sugiyono (2019:209) menyatakan apabila Cronbach alpha melebihi 0,60 maka dianggap bisa diandalkan; jika di bawah 0,60 dianggap tidak dapat diandalkan.

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menggunakan statistik guna menjelaskan atau memperlihatkan data yang sudah dikumpulkan, tanpa berusaha mengeneralisasi atau kesimpulan yang luas. (Sugiyono, 2002).

2. Analisis Statistik Inferensial

Guna menganalisis data sampel serta mengekstrapolasi kesimpulannya ke seluruh populasi, digunakan teknik statistik yang disebut statistik inferensial, juga disebut statistik probabilitas. Apabila sampel diperoleh dari populasi yang berbeda serta prosedur penentuan sampel yang digunakan untuk mengambil sampel adalah acak, maka statistik ini dapat digunakan. (Sugiyono, 2002). Teknik analisis statistik

inferensial yang dipakai yakni:

a. Analisis Jalur

Analisis jalur hakikatnya dilandasi dari pemahaman ide atau penemuan yang cocok untuk mengidentifikasi arah pengaruh. Alih-alih mencoba mengidentifikasi akar permasalahan, analisis rute ini dimaksudkan untuk memverifikasi atau memvalidasi model koneksi yang ada. Dengan kata lain, analisis jalur mampu menentukan derajat hubungan sebab akibat antara banyak variabel serta posisi hierarki setiap variabel pada rangkaian jalur sebab akibat, baik langsung ataupun tidak (Hussein, 2001).

Berbeda dengan pengaruh tidak langsung yang memerlukan adanya faktor lain, pengaruh langsung menunjukkan bahwa hubungan antara dua variabel bersifat langsung dan tidak melalui variabel lain. Gunakan koefisien regresi standar, yang sering disebut sebagai koefisien beta, untuk menentukan tingkat dampak langsung antar variabel. (Solimun, 2002).

Analisis jalur didasarkan pada beberapa asumsi, menurut Solimun (2002), antara lain:

- 1) Hubungan antar variabel pada model analisis rute bersifat aditif, kausal, dan linier.
- 2) Hanya sistem aliran sebab akibat satu arah, atau model rekursif, yang dapat diterima.
- 3) Skala dengan pengukuran interval dan sedikit variabel endogen.

- 4) Pengukuran variabel yang diamati (menggunakan alat ukur yang akurat dan dapat diandalkan) dilakukan tanpa kesalahan.
- 5) Model yang dianalisis dinyatakan secara akurat, berdasarkan ide dan konsep yang relevan.

Analisis jalur melalui tahapan sebagai berikut:

- 1) Membuat model dari ide serta konsep.
- 2) Tinjauan terkait asumsi-asumsi yang mendasari analisis jalur, seperti berikut: variabel endogen setidaknya berada pada skala interval; variabel yang diamati diukur secara akurat (menggunakan alat ukur yang valid dan dapat dipercaya); model ditentukan menggunakan kebenaran sesuai teori; hubungan antar variabel bersifat linier; dan modelnya bersifat rekursif, artinya merupakan sistem aliran sebab akibat satu arah.
- 3) Perhitungan koefisien jalur memakai software AMOS 16. Kemampuan program AMOS dalam menentukan dampak langsung dan tidak langsung menjadi alasan di balik hal ini.
- 4) Gunakan rumus berikut untuk mendapatkan koefisien determinasi keseluruhan dan verifikasi validitas model:

$$R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 \cdot P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

$$\text{Dimana } P_{ei} = \sqrt{1 - r^2}$$

$$R_m^2 = \text{Koefisien determinasi}$$

Besarnya koefisien determinasi keseluruhan menjelaskan informasi dalam data dimana dapat dipertanggungjawabkan oleh model;

kesalahan dan faktor lain bertanggung jawab atas sisanya. Namun karena AMOS digunakan dalam penelitian ini, nilai GFI pada model secara jelas menampilkan koefisien determinasi.

5) Interpretasi hasil analisis (Solimun, 2002).

3. Uji Hipotesis

Hasil komputasi diperiksa melalui cara berikut untuk memastikan serta mengetahui pola hubungan antar variabel juga tingkat signifikan koefisien korelasinya:

1. Uji F : Membandingkan f hitung serta f tabel pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ akan menguji f hitung dengan f tabel. Jika f_{hitung} melebihi f_{tabel} artinya hipotesis terkonfirmasi.
2. Uji t : Untuk membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} di tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ guna menilai koefisien regresi parsial atau derajat kepercayaan. Teori disetujui jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Dalam rangka memberi perlindungan sosial ekonomi masyarakat, salah satu tugas serta merupakan tugas negara adalah mengembangkan program jaminan sosial. berdasarkan sumber daya keuangan negara. Contohnya negara berkembang yang lain, Indonesia sedang menciptakan program JAMSOS yang akan didukung oleh peserta dan mencakup karyawan di sektor konstruksi, informal, dan jasa formal.

UU No 33 Tahun 1947 jo UU No 2 Tahun 1951 terkait kecelakaan kerja, PMP No. 48 Tahun 1952 jo PMP No. 8 Tahun 1956 terkait pengaturan bantuan usaha kesehatan karyawan, PMP Nomor 15 Tahun 1957 terkait Pendirian Yayasan Sosial Ketenagakerjaan, PMP Nomor 5 Tahun 1964 tentang Pendirian Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), dan Pemberlakuan UU Nomor 14 Tahun 1969 terkait Pokok-Pokok Ketenagakerjaan hanyalah sedikit dari proses panjang yang mengantarkan terbentuknya PT Jamsostek (Persero). Proses pembentukan asuransi sosial karyawan semakin terlihat dari segi kronologisnya.

Setelah bertahun-tahun mengalami kemajuan dan pengembangan dalam kerangka peraturan perundang-undangan, mekanisme

perlindungan, dan prosedur administrasi, PP No. 33 Tahun 1977 menandai titik balik sejarah yang signifikan dalam implementasi program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), dimana mewajibkan partisipasi seluruh badan usaha milik negara, pengusaha swasta, dan pengusaha. Terkait berdirinya Perum Astek, dikeluarkan pula wadah organisasi ASTEK, PP No. 34/1977.

Disahkannya UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) menandai titik balik penting berikutnya. Selain itu, PT Jamsostek didirikan untuk penyelenggara Jamsostek dari PP No. 36/1995. Program Jamsostek menjamin aliran penghasilan keluarga yang stabil guna mengganti penghasilan yang hilang karena bahaya sosial, sehingga memberikan karyawan dan keluarga mereka perlindungan penting yang mereka perlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Pemerintah telah mengesahkan UU No 40 Tahun 2004 mengenai Sistem Jaminan Sosial Nasional pada penghujung 2004. Pasal 34 ayat 2 UUD 1945 berubah menjadi sebagai berikut: "Untuk menjaga martabat manusia, negara menciptakan sistem jaminan sosial bagi semua orang dan memberikan kewenangan yang lebih besar kepada kelompok yang lemah dan kurang beruntung." Undang-undang ini terkait dengan amandemen itu.

Karyawan mungkin merasa lebih aman sebagai konsekuensi dari perlindungan ini, sehingga mereka bisa lebih berfokus untuk meningkatkan produktivitas dan *output*. Perusahaan PT Jamsostek (Persero)

menawarkan empat program yakni Program Jaminan Kecelakaan Kerja (Program JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), serta Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) untuk semua karyawan juga keluarganya untuk menjaga keselamatan karyawan dan keluarganya serta kepentingan juga hak normatif karyawan di Indonesia sebelum adanya UU Nomor 24 Tahun 2011.

Saat tahun 2011 telah disahkan UU Nomor 24 Tahun 2011 dimana mengatur tentang BPJS. Sesuai dengan standar peraturan perundang-undangan, PT Jamsostek segera jadi Badan Hukum Publik di tanggal 1 Januari 2014. Pemberi kerja tetap melaksanakan program JAMSOSTEK serta JKK, JK M, dan JHT serta Jaminan Pensiun dari tanggal 1 Juli 2015; Namun, PT Jamsostek (Persero) kini dikenal dengan nama BPJS Ketenagakerjaan.

Menyadari besarnya dan beratnya tugas ini, BPJS Ketenagakerjaan terus menyempurnakan keterampilan secara menyeluruh dan menciptakan inisiatif serta fasilitas baru yang dapat dimanfaatkan secara langsung oleh karyawan serta keluarganya. Program BPJS Ketenagakerjaan kini memiliki sistem pelaksanaan yang lebih canggih dan membantu baik perusahaan maupun karyawan.

Hal ini juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia dan pembangunan ekonomi negara.

a. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

Visi :

Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, Berkelanjutan dan Menyejahterakan Seluruh Karyawan Indonesia.

Misi :

1. Melindungi, Melayani & Menyejahterakan Karyawan dan Keluarga.
2. Memberikan rasa Aman, Mudah & Nyaman untuk Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Peserta.
3. Memberikan Kontribusi dalam Pembangunan dan Perekonomian Bangsa dengan Tata Kelola Baik.

b. Filosofi BPJS Ketenagakerjaan

Untuk memitigasi bahaya sosial ekonomi, BPJS Ketenagakerjaan berlandaskan oleh prinsip kemandirian serta harga diri. Menjadi mandiri berarti tidak bergantung pada orang lain untuk mengurus diri sendiri ketika sakit, menua dengan anggun, atau mengurus keluarga jika seseorang meninggal. Jaminan sosial adalah hak karyawan, oleh karena itu memperoleh jaminan sosial sebagai hak serta bukan atas keinginan orang lain merupakan tanda harga diri.

Program dilaksanakan secara saling bantu, yaitu yang muda bantu yang tua, yang sehat bantu yang sakit, serta yang kaya bantu yang kurang mampu. guna menjamin pembiayaan dan manfaat yang

optimal.

c. Nilai Budaya BPJS Ketenagakerjaan

Seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan wajib menjunjung tinggi seperangkat cita-cita. Nilai adalah seperangkat aturan yang dianggap berfungsi sebagai kerangka moral untuk tindakan, pilihan, dan perilaku. Nilai-nilai kita berfungsi sebagai panduan untuk memutuskan apakah suatu perilaku pantas atau salah. Berikut Nilai Budaya yang dikembangkan BPJS Ketenagakerjaan:

- ❖ Iman: Insan BPJAMSOSTEK bertaqwa kepada Tuhan Mereka melihat pekerjaan mereka sebagai bentuk pengabdian yang membantu dan memberi nilai tambah bagi keluarga, komunitas, dan negara.
- ❖ Ekselen: Insan BPJAMSOSTEK selalu hadapi masalah dengan profesionalisme, kreativitas, dan keseriusan untuk mendapatkan hasil maksimal yang bermanfaat bagi lingkungan dan perusahaan.
- ❖ Teladan: Teladan Insan BPJAMSOSTEK hendaknya senantiasa bertindak secara moral dan etis, dimulai dari diri sendiri, agar dapat menjadi teladan bagi orang lain dan menjadi teladan bagi masyarakat.
- ❖ Harmoni: Insan BPJAMSOSTEK kemampuan untuk menumbuhkan perdamaian, kolaborasi, dan fokus pada pencapaian bersama.
- ❖ Integritas: Insan BPJAMSOSTEK mampu secara konsisten

menjunjung tinggi integritas, jujur, bersatu dalam ucapan dan tindakan, dapat diandalkan, dan berdedikasi untuk mematuhi hukum, standar, dan moralitas yang relevan.

- ❖ Kepedulian: Insan BPJAMSOSTEK selalu mempertimbangkan peserta, tempat kerja, dan perusahaan, sehingga mereka merasa bertanggung jawab dan benar-benar terlibat dalam memajukan bisnis.
- ❖ Antusias: Insan BPJAMSOSTEK selalu dekati tugas dengan sikap positif, inisiatif, dan antusiasme.

d. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan

Setiap organisasi harus menyelesaikan tugas atau pembagian kerja tertentu yang dituangkan dalam bagan atau struktur organisasi guna memudahkan pelaksanaan operasional serta aktivitas perusahaan guna meraih target perusahaan yang dimaksudkan. Agar tidak terjadi perselisihan antar individu maupun kelompok unit, maka setiap karyawan dapat dengan mudah memahami peran dan tugas yang dibebankan kepadanya serta batasan-batasan pekerjaan yang menjadi kewenangannya berkat adanya pembagian kerja.

Tentu saja, ketika sebuah perusahaan melakukan ekspansi, permasalahannya juga akan menjadi lebih rumit, sehingga tidak mungkin menerapkan sistem terpusat karena satu orang tidak lagi mampu menangani tingkat pengawasan yang diperlukan. Jika demikian, maka akan lebih baik jika menerapkan desentralisasi,

dimana tugas-tugas tertentu dapat diberikan kepada unit mana pun yang dinilai perlu melakukan hal tersebut. untuk memastikan bagaimana tanggung jawab dan fungsi organisasi tercermin dalam bagan organisasi atau lampiran struktur.

2. Gambaran Karakteristik Responden

Gambaran karakteristik dimaksudkan untuk memberikan kemudahan dalam proses penelitian, populasi pada penelitian ini yakni semua karyawan BPJS Ketenagakerjaan dengan beberapa cabang yakni : Gorontalo, Kendari, Makassar, Maluku, Manado, Palopo, Palu, Kanwil Sulawesi Maluku, Sulawesi Barat dan Ternate, memakai rumus slovin hingga dipilih jumlah sampel 100 responden.

Karakteristik responden BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku yang ditentukan melalui survei ditampilkan pada penelitian ini. Identitas responden mencakup usia, jenis kelamin, gelar pendidikan, masa kerja, serta status perkawinan menjadi hal yang dipertanyakan. Secara ringkas tabel 4.1 menampilkan atribut peserta yakni.

Tabel 4.1

Gambaran Karakteristik Responden

Responden		Frekuensi	
		Orang	%
Usia	25-30 tahun	33	33,0
	31-35 tahun	50	50,0
	36-40 tahun	12	12,0
	41-45 tahun	2	2,0
	46-50 tahun	1	1,0
	> 51 tahun	2	2,0
Total responden		100	100,0

Jenis kelamin	Laki-laki	68	68,0
	Perempuan	32	32,0
Total responden		100	100,0
Pendidikan Terakhir	SMU	10	10,0
	Diploma	26	26,0
	Sarjana (S.1)	59	59,0
	S.2	5	5,0
Total responden		100	100,0
Masa Kerja	< 5 tahun	6	6,0
	5,1-7 tahun	36	36,0
	7,1-10 tahun	27	27,0
	> 10 tahun	31	31,0
Total responden		100	100,0
Status pernikahan	Menikah	82	82,0
	Belum menikah	16	16,0
	Janda/duda	2	2,0
Total responden		100	100,0

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Dari Tabel 4.1, ialah gambaran karakteristik responden dilihat dari usia pada penelitian ini yang menjelaskan dari 100 responden yang jadi sampel penelitian artinya didominasi usia antara 31-35 tahun, data ini menjelaskan rata-rata usia karyawan yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku yakni usianya antara 31-35 tahun dan termasuk dalam kategori usia produktif, yang artinya karyawan tergolong kreatif, karyawan keras, serta berkemampuan serta keterampilan yang baik hingga bisa berkontribusi lebih banyak untuk kemajuan BPJS Ketenagakerjaan tempat karyawan bekerja. Sedangkan ditinjau dari segi jenis kelamin, maka mayoritas karyawan laki-laki 68 orang, serta perempuan 32 orang, mengingat bahwa BPJS sering melakukan mutasi ke berbagai kantor cabang di luar provinsi Sulawesi dan Maluku sehingga lebih banyak karyawan laki-laki dimana tingkat

pekerjaan yang dilakukan menuntut adanya kecekatan, kerja keras, dan mampu menghadapi segala situasi yang ada di tempat kerja.

Karakteristik responden dari tingkat pendidikan terakhir, dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan terakhir ialah sarjana artinya kebanyakan karyawan BPJS Ketenagakerjaan memiliki tingkat pendidikan atau lulusan sarjana (S.1) karena salah satu persyaratan untuk diterima sebagai karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan adalah lulusan sarjana, karena dengan lulusan sarjana maka karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan sehingga memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Karakteristik responden dari masa kerjanya maka mayoritas karyawan yang masa kerja sekitar 5,1-7 tahun, hal itu menjelaskan mayoritas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku sudah berpengalaman karena mempunyai masa kerja 5,1-7 tahun, dimana dengan masa kerja tersebut maka semakin banyak pengalaman karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan sehingga berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan. Karakteristik responden dari status pernikahan, dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa status menikah lebih banyak jika dibandingkan dengan belum menikah, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan dengan status menikah lebih memiliki kematangan baik dalam berpikir maupun dalam bertindak sehingga berpengaruh dalam aktivitas kerja sehari-hari.

3. Analisis Statistik Deskriptif atas Variabel Penelitian

Tujuan analisis ini adalah untuk melukiskan potret deskriptif responden penelitian, khususnya kaitannya dengan variabel penelitian yang dipakai. Kriteria khusus berkaitan dengan skor rata-rata kategori kuesioner yang didapatkan responden digunakan untuk memudahkan deskripsi variabel penelitian. Skor kategori ini digunakan dalam penelitian dalam keadaan berikut, berdasarkan lima kategori skor yang dibuat pada skala Likert: sangat tidak setuju = 1, tidak setuju = 2, netral = 3, setuju = 4 serta sangat setuju = 5. Untuk meraih hal itu, rumusan kelas interval harus digunakan untuk mendapatkan skor rata-rata setiap indikasi pada variabel penelitian. Adapun kriteria yang dimaksud menurut Schafer, Jr, (2004) dapat dilihat melalui tabel ini:

Tabel 4.2

Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

Nilai Skor	Interpretasi
1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
1,80 - 2,59	Kurang
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Bagus/penting
4,20 – 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui persepsi responden terkait variabel-variabel berikut: gaya kepemimpinan, stres kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Analisis dilakukan berdasarkan tanggapan responden terhadap setiap pernyataan pada setiap variabel. pembelajaran yang sesuai dengan uraian berikut:

a. Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Empat indikator yang dipakai guna menilai variabel gaya kepemimpinan yakni berfokus pada prestasi, kepemimpinan pendukung, kepemimpinan direktif, dan kepemimpinan partisipatif. Dari keempat indikator tersebut dihasilkan tiga item pernyataan.

Tabel 4.3 berikut menampilkan pandangan responden mengenai gaya kepemimpinan:

Tabel 4.3
Indeks Jawaban Responden atas Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	1	1,0	2	2,0	19	19,0	47	47,0	31	31,0	4.05
X1.1.2	3	3,0	14	14,0	28	28,0	41	41,0	14	14,0	3.49
X1.1.3	2	2,0	5	5,0	15	15,0	49	49,0	29	29,0	3,98
X1.1											3,84
X1.2.1	2	2,0	1	1,0	14	14,0	55	55,0	28	28,0	4.06
X1.2.2	2	2,0	8	8,0	17	17,0	51	51,0	22	22,0	3.83
X1.2.3	3	3,0	4	4,0	18	18,0	51	51,0	24	24,0	3,89
X1.2											3,93
X1.3.1	4	4,0	4	4,0	19	19,0	44	44,0	29	29,0	3.90
X1.3.2	3	3,0	3	3,0	23	23,0	52	52,0	19	19,0	3.81
X1.3.3	1	1,0	4	4,0	19	19,0	55	55,0	21	21,0	3,91
X1.3											3,87
X1.4.1	3	3,0	4	4,0	16	16,0	52	52,0	25	25,0	3.92
X1.4.2	2	2,0	6	6,0	14	14,0	58	58,0	20	20,0	3.88
X1.4.3	2	2,0	3	3,0	12	12,0	60	60,0	23	23,0	3,99
X1.4											3,93
Mean Variabel Gaya Kepemimpinan											3.89

Sumber : Lampiran 4

Dari Tabel 4.3. yakni deskripsi jawaban responden atas variabel gaya kepemimpinan yang diterapkan pada BPJS Ketenagakerjaan

Wilayah Sulawesi Maluku dimana memperoleh nilai rata-rata 3,89 serta dipersepsikan bagus/penting. Hal itu menjelaskan responden mengetahui gaya kepemimpinan dimaksudkan penelitian ini serta merasakan penerapan gaya kepemimpinan tersebut. Indikator yang punya nilai kebanyakan paling tinggi dari variabel gaya kepemimpinan yakni indikator kepemimpinan yang mendukung (supportive leadership) (X1.2) dan kepemimpinan yang berorientasi prestasi (X1.4) mempunyai nilai rerata 3,93. Hal itu berikan penjelasan pemimpin selalu memberikan support kepada setiap karyawan dengan melakukan hubungan yang baik dengan karyawan di bagian lain, memberikan dukungan serta memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Selain itu pemimpin selalu berorientasi pada prestasi karyawan dengan menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi, memberikan umpan balik konstruktif untuk meningkatkan kinerja serta memberikan perhatian kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.

Indikator kepemimpinan partisipatif berdasarkan nilai rata-rata 3,87, hal itu berarti pemimpin memiliki andil pada perencanaan dan pengambilan keputusan, serta selalu bekerja sama dengan karyawan untuk menyusun tugas/pekerjaan yang berat, serta mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat karyawan sebelum mengambil keputusan. Selanjutnya indikator kepemimpinan direktif dengan rerata 3,84, hal ini memberikan gambaran bahwa pemimpin selalu melakukan instruksi kerja dan memberikan pedoman yang jelas untuk mencapai tujuan, serta secara

aktif mengambil keputusan tanpa banyak konsultasi.

b. Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Stres Kerja (X2)

Stres di tempat kerja yakni keadaan emosional yang dialami karyawan sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara bakat atau kepribadian mereka dan tuntutan pekerjaan mereka.

Ketidaksesuaian ini dapat bermanifestasi sebagai rasa tidak nyaman, khawatir, tegang, takut, atau gugup. Lima indikator tuntutan tugas, peran, interpersonal, struktur organisasi, serta kepemimpinan organisasi digunakan untuk mengukur stres terkait pekerjaan. Tiga item pernyataan dibuat dengan menggunakan lima indikator tersebut.

Tabel 4.4 berikut menampilkan pandangan responden terkait stres kerja:

Tabel 4.4

Indeks Jawaban Responden atas Variabel Stres Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	1	1,0	2	2,0	9	9,0	35	35,0	53	53,0	4,37
X2.1.2	1	1,0	8	8,0	21	21,0	33	33,0	37	37,0	3,97
X2.1.3	5	5,0	6	6,0	22	22,0	40	40,0	27	27,0	3,78
X2.1											4,04
X2.2.1	7	7,0	12	12,0	44	44,0	25	25,0	12	12,0	3,23
X2.2.2	4	4,0	20	20,0	26	26,0	31	31,0	19	19,0	3,41
X2.2.3	-	-	1	1,0	22	22,0	51	51,0	26	26,0	4,02
X2.2											3,55
X2.3.1	29	29,0	35	35,0	17	17,0	14	14,0	5	5,0	2,31
X2.3.2	29	29,0	41	41,0	13	13,0	13	13,0	4	4,0	2,22
X2.3.2	33	33,0	42	42,0	13	13,0	9	9,0	3	3,0	2,07
X2.3											2,20
X2.4.1	9	9,0	19	19,0	25	25,0	25	25,0	22	22,0	3,32

X2.4.2	2	2,0	8	8,0	3	33,0	44	44,0	13	13,0	3,58
X2.4.2	11	11,0	29	29,0	27	27,0	24	24,0	9	9,0	2,91
X2.4											3,27
X2.5.1	13	13,0	26	26,0	32	32,0	22	22,0	7	7,0	2,84
X2.5.2	8	8,0	19	19,0	19	19,0	35	35,0	19	19,0	3,38
X2.5.2	6	6,0	16	16,0	37	37,0	26	26,0	15	15,0	3,28
X2.5											3,17
Mean skor variabel Stres Kerja											3,25

Sumber : Lampiran 4

Nilai rata-rata sebesar 3,25 pada Tabel 4.4 menjelaskan responden memberikan bobot yang signifikan terkait variabel stres kerja, yang konsisten dengan interpretasi mereka terhadap ukuran tersebut. Hal itu mengartikan meskipun responden menyadari adanya stres kerja yang disebutkan dalam penelitian ini, pengalaman pribadi mereka mengenai hal tersebut masih sedikit. Dengan nilai mean sebesar 4,04 maka tuntutan tugas (X2.1) ialah indikator dengan mean tertinggi pada variabel stres kerja. Hal itu menunjukkan karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi karena banyaknya tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan, adanya persepsi beban kerja yang berlebihan, dan adanya persepsi banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi.

Indikator tuntutan peran (X2.2) mempunyai nilai rata-rata 3,55, hal itu artinya karyawan merasa stres karena merasa jelas dengan peran karyawan, sering terjadi perbedaan pendapat dengan atasan, dan merasa kesulitan memenuhi ekspektasi yang diberikan terkait dengan jabatan karyawan. Kemudian pada indikator struktur organisasi (X2.4) mempunyai nilai rata-rata 3,27, hal itu mengartikan stres yang dialami karyawan dengan kategori cukup disebabkan karena adanya alur struktur organisasi

yang tumpang tindih sehingga karyawan sering memiliki perangkapan tugas, serta karyawan merasa ada ketidakjelasan dalam alur komunikasi di dalam organisasi.

Indikator kepemimpinan organisasi dengan nilai mean sebesar 3,17 dimana menjelaskan karyawan mempersepsikan tingkat stresnya relatif rendah. Hal ini karena karyawan percaya bahwa pemimpin tidak memberikan bimbingan korektif ketika karyawan melakukan kesalahan di tempat kerja, dan sikap serta beban kerja pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, dan juga karyawan sering merasakan tidak puas terkait kebijakan atau keputusan pemimpin.

Indikator tuntutan antar pribadi (X2.3) dengan nilai rerata 2,20, hal tersebut menjelaskan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku tidak mengalami stres yang diakibatkan oleh karena adanya tuntutan pribadi, atau dengan kata lain stres yang dialami tergolong rendah karena tidak sulit berkomunikasi dengan rekan kerja, tidak mengalami konflik interpersonal di tempat kerja dengan frekuensi yang tinggi, serta tidak merasa sulit bekerja sama dengan rekan kerja.

c. Deskripsi Jawaban Responden atas Kepuasan Kerja (Y1)

Pentingnya kepuasan kerja yang bermanfaat bagi individu, pemberi kerja, dan masyarakat secara keseluruhan, hal ini menjadi topik yang menarik dan signifikan. Lima variabel yang digunakan untuk menilai variabel kepuasan kerja: pekerjaan, penghasilan (kompensasi), promosi, atasan, dan rekan kerja. Tiga item pernyataan dibuat dengan

menggunakan lima indikator tersebut.

Tabel 4.5 menampilkan pendapat responden terkait tingkat kepuasan kerja yakni:

Tabel 4.5
Indeks Jawaban Responden atas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	3	3,0	6	6,0	33	33,0	37	37,0	19	19,0	3,61
Y1.1.2	3	3,0	4	4,0	29	29,0	47	47,0	17	17,0	3,71
Y1.1.3	1	1,0	6	6,0	27	27,0	48	48,0	18	18,0	3,76
Y1.1											3,69
Y1.2.1	-	-	1	1,0	11	11,0	37	37,0	51	51,0	4,38
Y1.2.2	-	-	2	2,0	11	11,0	41	41,0	46	46,0	4,31
Y1.2.3	-	-	7	7,0	24	24,0	32	32,0	37	37,0	3,99
Y1.2											4,23
Y1.3.1	4	4,0	12	12,0	24	24,0	37	37,0	23	23,0	3,63
Y1.3.2	6	6,0	15	15,0	33	33,0	34	34,0	12	12,0	3,31
Y1.3.3	5	5,0	9	9,0	32	32,0	35	35,0	19	19,0	3,54
Y1.3											3,49
Y1.4.1	-	-	2	2,0	11	11,0	46	46,0	41	41,0	4,26
Y1.4.2	2	2,0	6	6,0	22	22,0	48	48,0	22	22,0	3,82
Y1.4.3	-	-	3	3,0	16	16,0	54	54,0	27	27,0	4,05
Y1.4											4,04
Y1.5.1	-	-	-	-	6	6,0	53	53,0	41	41,0	4,35
Y1.5.2	-	-	1	1,0	10	10,0	54	54,0	35	35,0	4,23
Y1.5.3	-	-	-	-	6	6,0	51	51,0	43	43,0	4,37
Y1.5											4,32
Mean variabel kepuasan kerja											3,95

Sumber : Lampiran 4

Tabel 4.5 menunjukkan berdasarkan skor rata-rata sebesar 3,95, responden memberikan interpretasi yang sangat baik atau sangat signifikan pada variabel kepuasan kerja. Hal itu artinya responden menyadari betapa pentingnya kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Dengan nilai mean sebesar 4,32, rekan kerja (Y1.5) merupakan indikasi

dengan mean tertinggi dalam ukuran kepuasan kerja, hal itu memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja yang dirasakan sangat bagus dengan adanya rekan kerja yang mampu bekerja sama untuk mendukung dalam penyelesaian pekerjaan, hubungan dengan sesama rekan kerja sangat kooperatif, serta rekan kerja yang mampu hadirkan keharmonisan suasana kerja sesama rekan kerja lainnya.

Indikator upah (Y1.2) dengan nilai rata-rata 4,23, hal itu menjelaskan karyawan merasa sangat puas dengan pemberian upah ataupun gaji yang diterima karyawan, karena berdasarkan standar (UMP) yang ada, selain itu, sistem penggajian di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku diberikan secara adil dan transparan, serta karyawan merasa dihargai melalui sistem penghargaan finansial yang karyawan terima. Selanjutnya pada indikator pengawas (Y1.4) dengan nilai rerata 4,04, hal tersebut menjelaskan karyawan merasa senang karena dengan atasan mau menerima saran, kritik serta pendapat bawahannya untuk pengembangan visi dan misi BPJS Ketenagakerjaan, kemudian Pengawas atau atasan selalu memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan terkait dengan pekerjaan, serta adanya *monitoring* atau pemantauan bagi setiap karyawan saat melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari di kantor.

Indikator pekerjaan (Y1.1) dengan nilai rerata 3,69, hal itu menjelaskan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan baik, karena pekerjaan sekarang cocok terhadap pendidikan/pengalaman kerja

karyawan, tugas dan tanggung jawab pekerjaan sudah jelas dan dapat diukur, serta adanya pekerjaan memberikan tantangan bagi karyawan untuk lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya pada indikator promosi jabatan (Y1.3) dengan nilai rerata 3,49, hal ini dipersepsikan bagus atau penting, karena karyawan merasa senang bahwa promosi jabatan berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan, Proses promosi di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku adil juga berdasarkan kinerja, serta setiap karyawan mempunyai peluang yang sama agar mengembangkan karir atau promosi jabatan.

d. Deskripsi Jawaban Responden atas Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja mengacu pada sejauh mana suatu program kegiatan atau kebijakan dilaksanakan sedemikian rupa sehingga memajukan visi, tujuan, dan sasaran organisasi. Kinerja karyawan adalah hal terpenting sebab akan menunjukkan seberapa mampu seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya. Lima indikator digunakan untuk menilai berbagai aspek kinerja karyawan: rekan kerja, kolaborasi, kuantitas kerja, kualitas, dan waktu. Tiga item pernyataan telah dibangun dari lima indikator tersebut.

Persepsi responden mengenai kinerja karyawan bisa diketahui dari Tabel 4.6:

Tabel 4.6
Indeks Jawaban Responden atas variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	-	-	1	1,0	9	9,0	50	50,0	40	40,0	4,29
Y.1.2	-	-	-	-	12	12,0	50	50,0	38	38,0	4,26
	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.3	-	-	-	-	4	4,0	43	43,0	53	53,0	4,49
	Y.1										4,35
Y.2.1	-	-	1	1,0	9	9,0	57	57,0	33	33,0	4,22
Y.2.2	-	-	2	2,0	15	15,0	56	56,0	27	27,0	4,08
Y.2.3	6	6,0	7	7,0	20	20,0	48	48,0	19	19,0	3,67
	Y.2										3,99
Y.3.1	3	3,0	6	6,0	14	14,0	38	38,0	39	39,0	4,04
Y.3.2	4	4,0	6	6,0	13	13,0	49	49,0	28	28,0	3,91
Y.3.3	3	3,0	12	12,0	12	12,0	49	49,0	24	24,0	3,79
	Y.3										3,91
Y.4.1	-	-	1	1,0	14	14,0	52	52,0	33	33,0	4,17
Y.4.2	-	-	2	2,0	11	11,0	59	59,0	28	28,0	4,13
Y.4.3	-	-	-	-	5	5,0	46	46,0	49	49,0	4,44
	Y.4										4,25
Y.5.1	-	-	-	-	9	9,0	53	53,0	38	38,0	4,29
Y.5.2	-	-	-	-	7	7,0	52	52,0	41	41,0	4,34
Y.5.3	-	-	-	-	8	8,0	54	54,0	38	38,0	4,30
	Y.5										4,31
	Rata-rata skor indeks jawaban responden										4,16

Sumber : Hasil olahan data, 2024

Berdasarkan nilai rata-rata sebesar 4,16, Tabel 4.6 menjelaskan penilaian responden terkait karakteristik kinerja karyawan dapat diartikan memberikan nilai yang baik/penting. Hal itu artinya karyawan bekerja dengan baik berdasarkan kualitas hasil kerja mereka, kolaborasi rekan kerja, dan usaha mereka sendiri. Kualitas kerja (Y.1), indikasi dengan rata-rata tertinggi pada variabel kinerja karyawan, mempunyai nilai rata-rata

4,35 yang berarti karyawan dapat mengikuti kebijakan yang ditetapkan organisasi. karyawan akan terus berupaya meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukannya, dan hasil kerja karyawan berdasarkan kriteria mutu yang sudah ditentukan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku.

Indikator rekan kerja (Y.5) mempunyai nilai rata-rata 4,31, hal itu menjelaskan penilaian sangat baik karena adanya hubungan dengan rekan kerja positif dan saling mendukung, kemudian karyawan merasa dapat berkomunikasi dengan baik terhadap rekan kerja, serta kemampuan rekan kerja untuk berkolaborasi guna mencapai tujuan perusahaan. Kemudian indikator kerja sama (Y.4) serta nilai rata-rata 4,25, hal itu menjelaskan penilaian sangat baik, dilihat dari rekan kerja antara divisi satu dengan divisi lainnya selalu memberi dukungan dan nasehat terkait dengan pekerjaan, karyawan merasa puas dengan tingkat kerja sama dalam tim, serta adanya kerja sama tim sangat diperlukan dalam melancarkan penyelesaian tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Indikator kuantitas kerja (Y.2) dengan nilai mean 3,99, serta berada dalam kategori baik, dimana karyawan mampu selesaikan setiap tugas-tugas ataupun pekerjaan sesuai dengan diinstruksikan oleh pimpinan, dapat mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan serta pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan volume kerja yang diharapkan. Sedangkan untuk indikator waktu kerja (Y.3) mempunyai nilai rata-rata 3,91, hal ini termasuk dalam penilaian baik, dimana karyawan mampu

selesaikan setiap tugas ataupun pekerjaan sesuai dengan yang diinstruksikan oleh pimpinan, dapat mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan serta pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan volume kerja yang diharapkan.

4. Analisis Hasil penelitian

Analisis temuan penelitian menggunakan software AMOS 18.0 dengan memanfaatkan analisis rute (Analisis Struktur Momen, Arbuckle, 1997). Rasio krusial (CR) menggambarkan kemampuan prediksi variabel observasi pada tingkat konsep dan kepribadian. Variabel dianggap mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat jika rasio kritisnya besar.

4.1. Evaluasi Kriteria Goodness-of-Fit

Intinya, ketika model diestimasi menggunakan AMOS, kebenaran model dievaluasi. Salah satu cara untuk melakukan analisis menyeluruh terhadap model ini adalah:

4.1.1. Evaluasi atas Dipenuhinya Asumsi Normalitas dalam Data

AMOS 24 digunakan untuk mengevaluasi normalitas univariat serta multivariat dari data yang dipakai pada penyelidikan ini. Lampiran 5 berisi temuan analitis yang berkaitan dengan penilaian keadaan normal. Ukuran dan kemiringan sampel berdampak pada penghitungan cr, parameter penting untuk menilai kenormalan.

Mengacu pada angka pada kolom c.r Lampiran 4, ada bukti bahwa sebaran data tidak normal jika skornya lebih dari 2,58 ataupun

kurang dari -2,58 (normalitas sebaran pada alpha 1%). Sebaliknya, data terdistribusi normal jika c.r. nilainya melebihi -2,58 ataupun kurang dari 2,58.

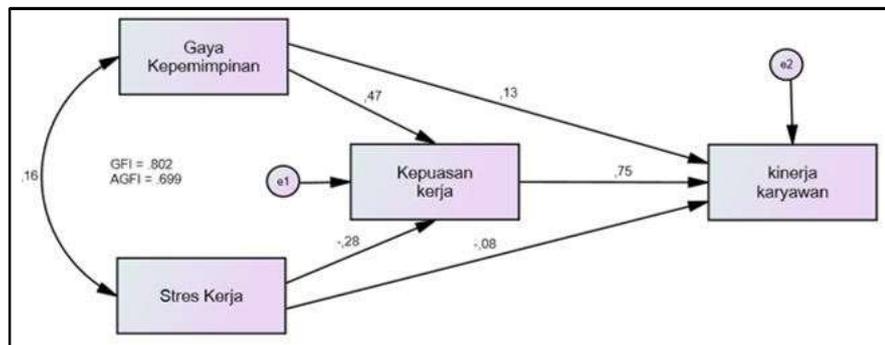
Berdasarkan hasil maka diperoleh informasi terdapat satu variabel yang berdistribusi tidak normal yakni variabel gaya kepemimpinan dengan koefisien c.r sebesar -3,816. Namun berdasarkan *Central Limit Theory* apabila data besar diatas 100, maka residu dari distribusi data akan terdistribusi normal dengan sendirinya. Dengan memakai kriteria tersebut, maka kesimpulannya seluruh variabel yang berdistribusi normal.

4.1.2. Evaluasi atas Multicollinearity dan Singularitas

Multikolinearitas serta singularitas bisa diketahui mellaui nilai determinan matriks kovarians sampel memakai software Amos 24. Hasil penelitian menjelaskan nilai determinan matriks kovarians sampel sebesar 0,005. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa data tersebut layak untuk digunakan karena tidak terdapat multikolinearitas maupun singularitas.

5. Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dapat dievaluasi dengan menguji koefisien rute dalam model persamaan struktural, yang didasarkan pada model empiris yang disajikan dalam penelitian ini. Sedangkan Gambar 4.1 dibawah ini menampilkan hasil analisis dengan menyeluruh.



Gambar 4.1
Hasil Pengujian Jalur dalam Amos

Tabel 4.7 menyajikan hasil uji hipotesis berdasarkan analisis p-value. Nilai $p < 0,05$ menjelaskan adanya hubungan signifikan antar variabel. Hasil pengujianya ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect			Keterangan
			Standardize	CR	p-value	
H1	Gaya kepemimpinan	Kepuasan kerja	0,473	5.732	***	Signifikan
H2	Stres kerja	Kepuasan kerja	-0,279	-3.383	***	Signifikan
H3	Gaya kepemimpinan	Kinerja karyawan	0,128	3.295	***	Signifikan
H4	Stres kerja	Kinerja karyawan	-0,080	-1.081	0,280	Tdk signifikan
H5	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan	0,748	8.740	***	Signifikan
H6	Gaya kepemimpinan	Kinerja karyawan	Kepuasan kerja	0,354	0,000	Signifikan
H7	Stres kerja	Kinerja karyawan	Kepuasan kerja	-0,209	0,002	Signifikan

Ket :

*** = Signifikansi < 0.001

Sumber: Lampiran 5 dan lampiran 6

Enam jalur utama dan satu jalur non-signifikan dalam keseluruhan model tujuh jalur yang didalilkan dengan Interpretasi Tabel 5.21 diperjelas sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan dengan nilai koefisien 0,473 serta $P = 0,000 < 0,05$ secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Koefisien ini menjelaskan kepuasan kerja lebih tinggi dapat dihasilkan jika seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih sesuai.
- b. Adanya korelasi negatif signifikan dari stres kerja dengan kepuasan kerja ($P = 0,000 < 0,05$), dimana nilai koefisiennya -0,279 yang mengartikan makin besar stres kerja artinya semakin rendah kepuasan kerja.
- c. Nilai koefisien 0,128 serta $P = 0,000 < 0,05$ bermakna gaya kepemimpinan punya pengaruh positif cukup besar terkait kinerja karyawan. Koefisien tersebut mengartikan makin tinggi kinerja karyawan berkorelasi dengan makin cocoknya kepemimpinan.
- d. Nilai koefisien 0,080 serta $P = 0,280 < 0,05$ maka stres kerja berpengaruh negatif yang dapat diabaikan pada kepuasan kerja. Hal tersebut artinya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh stres kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku.
- e. Kinerja karyawan dipengaruhi positif signifikan oleh kepuasan kerja, mempunyai nilai koefisien 0,748 serta $P = 0,000 < 0,05$. Koefisien ini menjelaskan seorang karyawan akan berkinerja lebih baik jika mereka lebih bahagia dalam pekerjaannya.
- f. Nilai koefisien 0,354, gaya kepemimpinan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut koefisien ini, kepuasan kerja akan meningkat berbanding lurus dengan

seberapa baik karyawan memandang gaya pemimpin, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

- g. Nilai koefisien sebesar $-0,209$, stres kerja punya pengaruh negatif cukup besar terkait kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Koefisien tersebut menjelaskan adanya keadaan stres kerja di kantor. Kinerja karyawan dapat menurun akibat rendahnya kepuasan kerja di Wilayah Sulawesi Maluku akibat adanya BPJS Ketenagakerjaan.

Penggunaan ukuran GFI yang sama terhadap koefisien determinasi pada analisis regresi, uji kelayakan model di Amos menggunakan perangkat lunak SPSS. Dengan GFI sebesar $0,802$, maka penggambaran model terhadap fakta nyata di lokasi penelitian menyumbang $80,2\%$, dan sisanya sebesar $19,8\%$ merupakan batas kemampuan instrumen penelitian dalam mengidentifikasi kesalahan dan fakta.

Tabel 4.7 menunjukkan pengaruh yang cukup besar dan tidak signifikan pada beberapa jalur, maka hipotesis diperoleh sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H7 : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Terdukung data empiris dan diterima.

Sedangkan untuk hipotesis :

H4 : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak terdukung data empiris dan ditolak.

B. Pembahasan

Upaya menjawab rumusan masalah penelitian, pilihan-pilihan yang diambil sebagai konsekuensi pengujian hipotesis menjadi topik utama perdebatan. Berikut uraian temuan analitis dari pengujian hipotesis:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan koefisien jalur melalui metode Amos, penelitian menemukan gaya kepemimpinan secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku. Hal tersebut menjelaskan tingkat kepuasan kerja seorang pemimpin meningkat seiring dengan kesesuaian gaya kepemimpinannya. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan Robbins & Judge, (2017) dalam Wasistha & Rahyuda, (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan bawahan meningkat seiring dengan kaliber pemimpin

dalam organisasi. Dengan kata lain, seorang pemimpin akan lebih bahagia dengan para karyawan yang melapor kepadanya jika dia memberikan contoh perilaku yang baik atau memberi contoh baik untuk mereka.

Hasil statistik deskriptif yang dilaksanakan melalui penyebaran kuesuioner maka diperoleh temuan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku dipersepsikan bagus. Hal itu dapat dilihat dari tanggapan responden terkait dengan gaya kepemimpinan direktif, dimana pemimpin selalu melakukan instruksi kerja yang jelas kepada karyawan, karena sebelum pimpinan memberikan suatu tugas atau pekerjaan maka terlebih dahulu diberikan instruksi kerja atau pedoman secara jelas kepada karyawan.

Tanggapan karyawan dilihat dari kepemimpinan yang mendukung dinilai sudah bagus, karena seorang pemimpin harus selalu memberikan dukungan kepada karyawan, memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan serta membina hubungan yang baik dengan karyawan pada divisi atau bagian lain dalam lingkup BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku.

Tanggapan persepsi karyawan dilihat dari kepemimpinan partisipatif, yang dinilai sudah bagus, karena pimpinan memiliki andil dalam perencanaan dan pengambilan setiap keputusan terkait dengan pekerjaan, sedangkan untuk indikator kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi yang dinilai sudah bagus, karena pimpinan menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan tidak pernah gagal

untuk mengenali anggota staf yang bekerja dengan baik.

Indikator gaya kepemimpinan dengan skor terendah masih bisa dimaksimalkan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dengan mengadopsi beberapa gaya kepemimpinan untuk waktu dan situasi tertentu untuk pendekatan khusus diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat berdampak positif bagi visi dan misi perusahaan.

Hasil penelitian dari peneliti berlokasi di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku disimpulkan gaya kepemimpinan perusahaan secara keseluruhan sudah berlangsung serta berfungsi secara baik untuk berikan rasa kepuasan kerja kepada karyawan. Temuan penelitian ini dikuatkan oleh penelitian lain, termasuk penelitian Siagian & Khair (2018) dan Putra dan Surya (2020), yang menunjukkan dampak menguntungkan dari kepemimpinan transformasional pada kepuasan kerja di kalangan karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian menggunakan Amos mengungkapkan stres kerja mempunyai pengaruh negatif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku. Hal itu artinya rendahnya kepuasan kerja akan lebih dipengaruhi oleh besarnya stres kerja yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini memvalidasi hipotesis yang diajukan Fisher dalam Wibowo dkk. (2015), yang berpendapat bahwa kepuasan karyawan tercermin

dalam pemenuhan harapan mereka atas kinerja mereka, yang menjadikannya lebih memuaskan secara pribadi, menarik, menantang, dan mengasyikkan.

Stres di tempat kerja merupakan kondisi yang muncul ketika beban kerja karyawan melebihi kemampuannya. Ketika beban kerja karyawan tidak sebanding dengan harapan yang dipenuhi, maka stres kerja dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Temuan statistik deskriptif menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dilaporkan karyawan masih rendah atau mereka sudah cukup mengalaminya. Hal ini terlihat dari tanda pertama yaitu tuntutan tugas yang berkaitan dengan tingginya tingkat stres pada karyawan karena terdapat tuntutan waktu yang harus dipenuhi serta beban kerja yang dirasakan karyawan terlalu berat, sedangkan untuk indikator tuntutan peran, dinilai tinggi karena karyawan masih seringkali kesulitan memenuhi ekspektasi manajemen. Ekspektasi manajemen yang bertambah secara periodik dalam kurun waktu tertentu menyebabkan ketegangan dalam bekerja pada karyawan.

Perbedaan pendapat antar pemimpin dan karyawan, masih juga menjadi salah satu penyebab karyawan merasa tidak puas. Petunjuk tugas yang diberikan pemimpin terkadang masih salah diinterpretasikan oleh karyawan sehingga ada ketidaksesuaian dalam hasil yang pekerjaan yang diharapkan. Adanya persepsi karyawan terkait dengan tuntutan antar pribadi, dimana karyawan masih mampu berkomunikasi dengan rekan

kerja, minimnya konflik interpersonal di tempat kerja dengan sesama karyawan, serta kerja sama yang masih dapat dibangun dengan rekan kerja lainnya secara positif. Selanjutnya dilihat dari struktur organisasi, dimana stres kerja yang dialami karyawan dinilai cukup stres, karena adanya alur struktur organisasi perusahaan yang tumpang tindih sehingga karyawan sering memiliki perangkapan tugas, selain itu karyawan merasa ada ketidakjelasan dalam alur komunikasi di dalam organisasi. Adanya *job desk* tambahan diluar tupoksi karyawan sehingga beban kerja bertambah dan berpengaruh terhadap kondisi kerja karyawan. Evaluasi periodik oleh manajemen, memang dianggap perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, jika target sudah tercapai. Tetapi, jika target belum tercapai, dan evaluasi dilakukan terus menerus tanpa ada pendekatan yang sesuai dan pola kerja serta komunikasi dua arah, hal ini bisa menyebabkan ketegangan dalam bekerja.

Indikator selanjutnya mengenai persepsi responden mengenai kepemimpinan organisasi yang dinilai cukup, karena karyawan sering merasa tidak puas dengan kebijakan atau tindakan pimpinan dan percaya bahwa pimpinan gagal memberikan bimbingan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja. Hasil penelitian bahwa rata-rata karyawan memiliki stres kerja yang dinilai masih kecil, namun untuk tuntutan tugas serta adanya tuntutan pribadi yang membuat karyawan merasa stres sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Suprpta, dkk. (2015) mendukung

kesimpulan tersebut dimana menjelaskan stres kerja punya pengaruh negatif pada kepuasan kerja karyawan serta makin besar besarnya stres kerja karyawan artinya akan menurunkan kepuasan kerja karyawannya. Studi yang dilakukan pada tahun 2019 oleh Yasa dkk. dan pada tahun 2015 oleh Wibowo, dkk. menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis jalur menggunakan Amos. Hal ini mendukung tesis Tjong (2023:75) yang berpendapat bahwa seorang pemimpin dapat memberikan dampak signifikan terhadap perkembangan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Kemampuan seorang pemimpin dalam membujuk pengikutnya untuk berkolaborasi dan bekerja sama secara baik guna meraih tujuan organisasi dikenal dengan gaya kepemimpinannya (Hasibuan, 2019: 170).

Hasil statistik deskriptif melalui penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa responden merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada BPJS Ketenagakerjaan sudah terlaksana dengan baik. Dimana indikator dengan rata-rata tertinggi variabel gaya kepemimpinan yakni indikator kepemimpinan yang mendukung serta kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi jika dibanding dengan indikator lainnya, hal ini menjelaskan pimpinan selalu memberikan supportnya kepada bawahan dengan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan serta

memberikan perhatian kepada karyawan ber prestasi kerja melebihi karyawan lainnya. Adapun indikator terendah dan harus ditingkatkan adalah gaya kepemimpinan direktif, dimana pimpinan harus selalu melakukan instruksi kerja dan memberikan pedoman yang jelas untuk mencapai tujuan, serta pimpinan sedapat mungkin dalam mengambil keputusan dengan memperhatikan masukan dari karyawan atau bawahan.

Gaya kepemimpinan direktif dan partisipatif diharapkan dapat dimodifikasi dalam implementasinya dalam perusahaan. Petunjuk yang jelas dari pemimpin terkait tugas dan harapan perusahaan, serta mau mendengarkan setiap masukan positif dari bawahan agar dapat ditingkatkan sehingga komunikasi dapat terjalin dua arah dan terbuka dan yang menjadi kinerja karyawan dapat dicapai secara maksimal.

Hasil penelitian yang sesuai dengan fakta yakni penerapan gaya kepemimpinan sudah baik, karena pimpinan selalu memperhatikan kebutuhan karyawan dengan memberikan gaji, serta tunjangan-tunjangan seperti: tunjangan kesehatan, THR serta tunjangan kinerja, selain itu bagi karyawan yang berprestasi maka akan dipertimbangkan untuk dilakukan promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi. Penelitian ini didukung penelitian Mamahit, & Angela, (2016), Yanthy, et al., (2021) serta Furqon, & Qudbi, (2018) hasil temuan gaya kepemimpinan punya pengaruh positif pada kinerja karyawan.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja diakui mempunyai dampak negatif dan dapat

diabaikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku berdasarkan temuan analisis jalur menggunakan Amos. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan menurun sebanding dengan tingkat stres kerja yang dialami staf. Hal ini mendukung anggapan yang dikemukakan Mangkunegara (2018: 157), yang menyatakan bahwa kinerja dan produktivitas karyawan dapat menurun akibat stres terkait pekerjaan.

Stres dalam jumlah rendah hingga sedang dapat menggairahkan tubuh dan meningkatkan kapasitasnya untuk merespons, yang merupakan hubungan antara stres karyawan dan kinerja karyawan. Akar penyebab stres terkait karyawan adalah ketika orang berada di bawah tekanan atau menghadapi ketegangan di tempat kerja, yang membuat mereka bereaksi buruk dan merasa terbebani untuk menyelesaikan tugasnya (Robbins, et al., 2017: 430).

Temuan statistik deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden atau karyawan terhadap tingkat stres kerja di BPJS Ketenagakerjaan adalah memadai. Jika dibandingkan dengan indikator lainnya, indikator tuntutan karyawan dan peran mempunyai rata-rata variabel stres kerja yang paling tinggi. Hal tersebut menjelaskan beban kerja berlebih atau banyaknya tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan menjadi penyebab tingginya tingkat stres kerja yang dialami karyawan sehingga banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Stres kerja akibat adanya tuntutan tugas juga didapatkan kondisi bahwa karyawan

bekerja tidak sesuai dengan tupoksi berdasarkan ilmu pengetahuan dasar yang dimiliki. Dapat diketahui bersama bahwa untuk bisa menjadi karyawan BPJS Ketenagakerjaan tidak mencantumkan bidang keilmuan khusus untuk beberapa *job desk*.

Tuntutan peran dalam perusahaan, dimana karyawan memiliki peran atau jabatan di BPJS Ketenagakerjaan sehingga memiliki tugas dan tanggungjawab yang besar dalam perusahaan. Indikator stres kerja yang memiliki indeks terendah adalah tuntutan pribadi, dimana karyawan merasakan tidak kesulitan dalam berkomunikasi, serta bekerja sama dengan sesama rekan kerja lainnya.

Hasil temuan bahwa rata-rata karyawan masih memiliki stres kerja yang cukup dan dapat terkontrol, atau dengan kata lain stres kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Stres kerja yang dirasakan karyawan, misalnya keadaan emosi yang terganggu masih bisa diatasi dengan konseling yang disediakan manajemen sehingga masalah psikis dapat dicarikan solusi dan pemecahannya. Meskipun stres kerja dirasakan, kinerja karyawan tidak mengalami penurunan yang signifikan salah satunya dipengaruhi masa kerja dimana responden memiliki masa kerja diatas 5 tahun, persepsi bahwa stres kerja pasti ada tetapi tetap akan diselesaikan sesuai permintaan manajemen.

Implementasi komunikasi yang baik antara rekan kerja juga menjadi sesi berbagi informasi terkait pekerjaan, sehingga stres kerja

masih bisa diatasi. Hasil penelitian ini didukung dari penelitian Duwi Ermawati (2021) menunjukkan stres kerja punya pengaruh negatif pada kinerja karyawan serta Yulianti dan Liana (2022) Triatmaja, et.al. (2022) dan Putri (2023) stres kerja punya pengaruh negatif serta tidak signifikan pada kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku, kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan berdasarkan koefisien jalur yang dihitung dengan teknik Amos. Hal tersebut menjelaskan peningkatan kepuasan kerja mampu memberikan dampak lebih baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut pengertian yang dikemukakan oleh Suprpta dkk. (2015), kinerja karyawan dipengaruhi dengan positif dari kepuasan kerja.

Menurut Robbins & Judge (2017), individu yang mengalami tingkat kepuasan kerja tinggi kemungkinan besar punya pandangan positif pada karyawannya. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya cenderung bekerja lebih banyak, sehingga menghasilkan output yang lebih tinggi.

Hasil statistik deskriptif yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja dipersepsikan baik atau puas. Hal itu diketahui berdasarkan tanggapan responden mengenai pekerjaan dipersepsikan baik karena karyawan senang karena pekerjaan yang ditekuni saat ini sesuai dengan pendidikan/pengalaman

kerja karyawan. Kemudian dilihat dari indikator gaji (upah) yang dinilai sangat bagus karena gaji yang karyawan terima sesuai dengan UMP yang berlaku serta sistem penggajiannya secara adil dan transparan.

Persepsi karyawan terkait dengan promosi, yang dipersepsikan baik karena karyawan rasakan bahagia karena penilaian untuk promosi jabatan dari prestasi serta hasil kerja karyawan, serta dilakukan secara adil dan berdasarkan kinerja, begitu pula adanya peluang yang sama untuk karyawan terkait pengembangan karir.

Tanggapan selanjutnya persepsi karyawan terkait dengan pengawasan yang dinilai sudah bagus karena pimpinan sudah mulai secara terbuka mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahannya untuk pengembangan visi dan misi BPJS Ketenagakerjaan, memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan terkait dengan pekerjaan, serta melakukan pemantauan bagi setiap karyawan saat melaksanakan aktivitas kerja di kantor. Untuk indikator rekan kerja yang dipersepsikan sangat baik, karena karyawan senang dengan rekan kerja yang mampu bekerja sama untuk mendukung dalam penyelesaian pekerjaan. Di kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku, hubungan rekan kerja sangat kooperatif, dan bekerja dengan rekan kerja dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif.

Merujuk pada temuan di jajaran kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku, karyawan pada umumnya merasa senang dengan gaji yang diberikan sesuai UMP dan memiliki

rekan kerja yang dapat membantu mereka menyelesaikan tugas sehingga mencapai tujuan kinerjanya. Penelitian Azhari, dkk. (2021), Yoga, dkk. (2019), dan Sari, dkk. (2021) menjelaskan kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan, yang memvalidasi hasil ini.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi faktor mediasi hubungan gaya kepemimpinan terkait kinerja karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku, berdasarkan hasil uji sobel yang menguji hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal itu menjelaskan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat sebanding dengan seberapa baik kepemimpinan menerapkan gaya kepemimpinannya, dan kepuasan kerja akan tingkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Anugrah dkk. (2022) menjelaskan kepuasan kerja mungkin berperan sebagai faktor mediasi dalam hubungan dari kepemimpinan dan kinerja karyawan.

7. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Maluku dalam penelitian ini, hasil analisis uji Sobel mengenai pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan dari kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja bisa pengaruhi stres kerja terkait kinerja karyawan. Hal itu menjelaskan bahwa

terdapat peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan terkait kinerja karyawan dengan stres kerja.

Hal itu menjelaskan kepuasan kerja karyawan akan lebih terkena dampak negatif dari meningkatnya stres kerja, sehingga akan berdampak pada kinerja mereka. Penelitian Anugrah, dkk pada tahun 2022 yang menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan, mendukung hasil tersebut.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan serta positif pada kepuasan kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Maluku.
2. Stres kerja punya pengaruh signifikan serta negatif dari kepuasan kerja karyawan di BPJS ketenagakerjaan Sulawesi Maluku.
3. Gaya kepemimpinan punya pengaruh signifikan serta positif dari kinerja karyawan di BPJS ketenagakerjaan Sulawesi Maluku.
4. Stres kerja punya pengaruh negatif serta tidak signifikan pada kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Maluku.
5. Kepuasan kerja punya pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Maluku.
6. Gaya kepemimpinan adanya pengaruh kinerja karyawan dari kepuasan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Maluku.
7. Stres kerja punya pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Maluku.

B. Saran

Beberapa saran yang penulis terkait yakni:

1. Disarankan agar pemimpin dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan yaitu gaya kepemimpinan direktif

dan berorientasi prestasi. Dari semua gaya kepemimpinan yang dipaparkan, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga di masa akan datang kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan waktu dan situasi yang ada, sehingga dapat visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

2. Perlunya upaya bagi karyawan untuk mengurangi stres kerja dengan cara mengelola manajemen stres kerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya dalam lingkup kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku. Pengelolaan stres kerja hendaknya disupport dari puncak struktur organisasi dan berjenjang sampai ke tingkat paling bawah dan hal tersebut mampu lebih meminimalisir stres yang ada pada karyawan karena mencakup segala aspek yang terstruktur. Adanya konseling yang disediakan oleh manajemen dan skala prioritas terhadap tugas dan target karyawan, diharapkan mampu meminimalisir stres kerja yang dirasakan karyawan.
3. Hendaknya para pemimpin kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan maka diperlukannya dilakukan penempatan kerja sesuai dengan bidang kompetensinya masing-masing agar diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya menurut tupoksinya. Kompetensi karyawan

terdokumentasi disesuaikan dengan hasil *assessment* pengembangan diri karyawan yang telah dilakukan secara periodik setiap tahun.

4. Kinerja karyawan mampu ditingkatkan selain meminimalisir tekanan bagi para karyawan perlu dibarengi dengan peningkatan pendekatan emosional antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin hendaknya membangun komunikasi yang terbuka dengan karyawan, mau mendengarkan masukan dan ide dari karyawan dan tidak segan untuk bisa mengimplementasikan masukan tersebut jika memang membawa dampak positif dan tidak bertentangan dengan regulasi yang ada.
5. Disarankan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan maka dibutuhkan pembagian tugas serta tanggung jawab yang sesuai sehingga penyelesaian pekerjaan dapat lebih sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pembagian tugas tersebut dimaksudkan agar segala pekerjaan mampu selesai secara baik dan tepat waktu sehingga memudahkan untuk segala pihak seperti karyawan maupun peserta BPJS tersebut.
6. Disarankan perlunya sosialisasi terhadap perubahan regulasi, struktur organisasi dan sejenisnya, sebelum diimplementasikan. Penyesuaian perubahan ini hendaknya didukung dengan komunikasi dan arahan yang jelas dari pemimpin. Tujuan dari perubahan tersebut agar lebih terstruktur, jelas, adil dan mampu memberi peluang untuk karyawan sehingga mereka merasa bisa berkembang dari segi kemampuan yang ada.

7. Perlunya peran pemimpin BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku dalam memberikan pengawasan kepada setiap karyawan yang terlibat langsung dalam penyelesaian pekerjaan. Pengawasan yang diharapkan terkait kendala maupun hambatan dalam pekerjaan karyawan sehingga harapan manajemen dapat direalisasikan bersama-sama.
8. Perlunya peran serta pemimpin BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku untuk menyesuaikan pemberian *feedback* positif kepada karyawan baik dalam bentuk materiil maupun immaterial sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut mampu meningkatkan kepercayaan diri dan rasa dihargai terhadap kinerja yang sudah mereka berikan untuk perusahaan. Penghargaan terhadap hasil kerja karyawan mampu meningkatkan kenyamanan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih melihat aspek penilaian secara internal, sehingga masih bersifat subjektif. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian mampu melihat penilaian secara menyeluruh menggunakan *Balance Score Card* dengan menggunakan empat aspek persepektif yaitu perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal serta proses pembelajaran dan pertumbuhan. Diharapkan penilaian secara menyeluruh dapat melihat secara objektif baik terhadap kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfattama, L. C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Gardha Jaya Sakti di Surabaya. *Vol.2. Edisi Satu. Page 060-073. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya.*
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO). Universitas Hasanuddin Makassar. ISSN 2745- 7826*
- Anggraini, M. A., & Sunrowiyati, S. (2021). Analisis Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 3 No. 1 (2018) Hlm. 43-53.*
- Anugrah, A. I., & Dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing (Vol. 8 No. 2 Juni 2022) p.ISSN: 2407-800X e.ISSN: 2541-4356.*
- Arif, H. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (C. Kedua (ed.))*. Yogyakarta, Penerbit : CAPS.
- Asih, Y., G., Widhiastuti, H., & D., & R. (2018). *Stress kerja* (edisi pert). Semarang : University.
- Azhari, Z., Erwin, R., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Ekonomi, 23(2), 187–193.*
- Bangun, W. (2019). *manajemen smber daya manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Daniati, N. L. H., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Lpd Kerobokan. *(Doctoral Dissertation, Udayana University).*
- Duwi Ermawati, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pamor Spinning Mills

Karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta. Smooting ISSN 2085-2215. Vol.19 No.1 Januari 2021.*

Erlangga, H. (2018). *Kepemimpinan, dengan Spirit Technopreneurship* (edisi pert). Bandung : FISIP UNPAS PRESS.

Fitrianingsih, A. (2019). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pancoran Mas Depok. *Jurnal Universitas Indodnesia.*

Furqon, M. A., & Qudbi, M. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Masyarakat Pada Bumdes Desa Rombasan Sumenep. Makro. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(1), 109–121. <https://doi.org/10.36467/Makro.2018.03.01.07>.*

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revi). Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.

Iqbal, E., & Rizwan, N. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *2162-3058, International Journal of Human Resource Studies. ISSN 2162-3058.*

Jafar, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. (Vol. 151, Issue 2). *Jurnal Universitas Islam Alauddin Makassar.*

Kartono, & Kartini. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Leatemia, S. Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Dengan Dimoderasi Oleh Motivasi. *Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS) Vol 3, No.4, Mei 2022, Hal 729–736. ISSN 2685-869X (Media Online) DOI 10.47065/Ekuitas.V3i4.147.*

Mamahit, & Angela, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Vol 4, No. 3, Edisi Khusus SDM, Universitas Sam Ratulangi.*

Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marsam. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Pelaksana Teknis*

(UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor (cetakan pe). Pasuruan : Penerbit Qiara Media.

Maryatmi, A. S. (2021). *Well-Being di Dunia Kerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.

Mauli, T. (2012). Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah, Volume 1, No 1. Hal.10-18*.

Nuzulia, S. (2021). *Dinamika Stress Kerja* (cetakan pe). Semarang : Unnes Press.

Piter, T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik* (edisi pert). Yogyakarta : Deepublish.

Putri, R. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rattan House Furniture Kawasan Industri BSB Semarang. *Tesis*.

Robbins, S. P., & J., & A., T. (2017). *Organizational Behavior* (edition 17). New Jersey: Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition*. London: Pearson Education Limited.

Sari, S. N. N., & Dkk. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Me-Manage Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kekayaan Negara & Lelang Kanwil Banten) GEMILANG. *Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis Vol. 2 No. 2 Tahun 2021, Hlm. 112-124 ISSN: 2747-190X*.

Sartika, D. (2023). *Stress Kerja*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Shintani Lelo, D. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Jakarta : Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Siagian, M., & Wasiman. (2020). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam. *Jurnal Rekaman, Vol. 4, No.2, Juni 2020. e-ISSN: 2598:8107. p-ISSN: 2620-9500*.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 1(1), 59-70.

- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Gava Media, Yogyakarta.
- Suprpta, M., DK., S., & Riana, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 4. No. 06, Hal: 430-442.
- Sutrisno Edy. (2020). *manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). kencana.
- Tien Suhartini, R. A. R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan RSU. Queen Latifa Yogyakarta. *E-BISMA*, 2(2), 73-79. [10.37631/e-Bisma.V2i2.438P-ISSN-2774-8790](https://doi.org/10.37631/e-Bisma.V2i2.438P-ISSN-2774-8790) *E-ISSN 2774-8804. Journal Homepage: Journal.Widyamataram.Ac.Id/Index.Php/j-Mae*.
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 10(3).
- Usman, B., Hendri, E., & Suryadi, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 18No.1, April 2021: 18-33. *ISSN 1693 -4091E-ISSN 2622 -1845*.
- Wasistha, C. G., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 7(12), 6901-6931.

- Wibowo, IGP., Riana, IG., & Putra, M. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerjadan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 4. No. 02, Hal: 125-145.
- Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tranksaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS. Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 131–153. <https://doi.org/10.21043/Bisnis.V8i1.7045>.
- Yasa, GRI., & Dewi, A. S. . (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 3, Hal: 1203 - 1229, ISSN 2302-8912.
- Yoga, I. G. A. G., Prawira, & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave hotel. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 8, 2019 :5060-5089 ISSN: 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.V08.I08.P13>.
- Yulianti, S. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7).
- Zainal, R., & Veithzal. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

No. responden :
Lampiran : 1 berkas
Perihal : Permohonan Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth.,
Bapak/Ibu/Sdr(i) Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah
Sulawesi Maluku
Di –
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan kami sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang berupa penyusunan tesis yang berjudul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku”**, kami memohon bantuan bapak/ibu/Sdr(i) untuk mengisi kuisisioner yang kami sampaikan guna memperoleh data sesuai yang diinginkan.

Jawaban atau keterangan yang Bapak/Ibu/Sdr(i) berikan tidak akan mempengaruhi hal apapun yang berhubungan dengan Bapak/Ibu/Sdr(i). Besar harapan kami Bapak/Ibu/Sdr(i) dapat memberikan jawaban yang sebenarnya.

Demikian surat permohonan kami ini, atas kesediaan dan bantuan saudara kami ucapkan terima kasih.

Kendari, Februari 2024
Peneliti,

DIAN AYU ISMARANI BASIR

A. PETUNJUK PENGISIAN

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk dapat mengisi daftar pertanyaan dibawah ini dengan cara memberikan tanda contreng (\checkmark) pada kolom yang tersedia, pada tempat yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling sesuai.

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Usia :tahun
3. Jenis kelamin : L / P (lingkari pilihan anda)
4. Pendidikan terakhir :
 - SMU
 - Diploma
 - S1 (sarjana)
 - S2
5. Masa kerja :
 - Dibawah 3 tahun
 - 3,1 – 5 tahun
 - 5,1 - 7 tahun
 - 7,1 – 10 tahun
 - Diatas 10 tahun
6. Status pernikahan :
 - Menikah
 - Belum menikah

PETUNJUK:

Sangat Tidak Setuju ————— Sangat Setuju

<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5

Ketentuan :

- Pilih angka 1 jika anda sangat tidak setuju (STS)
- Pilih angka 2 jika anda tidak setuju (TS)
- Pilih angka 3 jika anda cukup setuju (CS)

- Pilih angka 4 jika anda setuju (S)
- Pilih angka 5 jika anda sangat setuju (SS)

Jawaban cukup dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang sudah tersedia, semakin anda setuju dengan pertanyaan yang diajukan maka semakin besar skor yang akan anda pilih dan jawaban diharapkan sesuai dengan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku.

PERNYATAAN :

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
KEPEMIMPINAN (X1)						
Kepemimpinan Direktif						
1.	Pemimpin selalu melakukan instruksi kerja yang jelas kepada karyawan					
2.	Pemimpin secara aktif mengambil keputusan tanpa banyak konsultasi.					
3.	Pemimpin memberikan pedoman yang jelas untuk mencapai tujuan					
Kepemimpinan yang Mendukung (<i>Supportive Leadership</i>)						
1.	Pemimpin melakukan hubungan yang baik dengan karyawan di bagian lain					
2.	Pemimpin memberikan dukungan emosional kepada karyawan					
3.	Pemimpin memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan					
Kepemimpinan Partisipatif (<i>Participative Leadership</i>)						
1.	Pimpinan bekerja sama dengan karyawan untuk menyusun tugas/pekerjaan yang berat					
2.	Pemimpin mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat karyawan sebelum meng-ambil keputusan					
3.	Karyawan merasa memiliki andil dalam perencanaan dan pengambilan keputusan					
Kepemimpinan yang Berorientasi pada Prestasi						
1.	Pimpinan senantiasa memberikan perhatian kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi					
2.	Pemimpin memberikan umpan balik konstruktif untuk meningkatkan kinerja.					
3.	Pemimpin menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi					

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
STRES KERJA (X2)						
Tuntutan Tugas						
1.	Karyawan mempunyai banyak tugas/pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan deadline yang ditetapkan.					
2.	Karyawan merasa beban kerja di BPJS Ketenagakerjaan terlalu berat.					
3.	Karyawan merasa terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi diluar jobdesk utama.					
Tuntutan Peran						
1.	Sering terjadi perbedaan antara karyawan dengan atasan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan					
2.	Karyawan merasa kesulitan memenuhi ekspektasi yang diberikan terkait peran karyawan di BPJS Ketenagakerjaan					
3.	Karyawan merasa jelas dengan perannya di BPJS Ketenagakerjaan					
Tuntutan Antar Pribadi						
1.	Karyawan kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja					
2.	Karyawan mengalami konflik interpersonal di tempat kerja dengan frekuensi yang tinggi.					
3.	Karyawan merasa sulit bekerja sama dengan rekan kerja					
Struktur Organisasi						
1.	Alur struktur organisasi perusahaan yang tumpang tindih sehingga karyawan sering memiliki perangkapan tugas					
2.	Struktur organisasi di BPJS Ketenagakerjaan mendukung kinerja karyawan.					
3.	Karyawan merasa ada ketidakjelasan dalam alur komunikasi di dalam organisasi.					
Kepemimpinan Organisasi						

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Karyawan merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja					
2.	Sikap pemimpin dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif					
3.	Karyawan sering merasa tidak puas dengan kebijakan atau keputusan pimpinan.					

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
KEPUASAN KERJA (Z)						
Pekerjaan						
1.	Karyawan senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan/pengalaman kerja karyawan					
2.	Tugas dan tanggung jawab pekerjaan karyawan jelas dan dapat diukur					
3.	Pekerjaan karyawan memberikan tantangan yang memotivasi					
Upah						
1.	Karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji (upah) sesuai dengan standar (UMP) yang berlaku					
2.	Sistem penggajian di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku adil dan transparan					
3.	Karyawan merasa dihargai melalui sistem penghargaan finansial					
Promosi						
1.	Karyawan senang dengan penilaian untuk promosi jabatan berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
2.	Proses promosi di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku adil dan berdasarkan kinerja					
3.	Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir atau promosi jabatan					
Pengawasan						

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Karyawan senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahannya untuk pengembangan visi dan misi BPJS Ketenagakerjaan					
2.	Pengawas atau atasan karyawan memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan terkait dengan pekerjaan					
3.	Atasan senantiasa melakukan monitoring atau pemantauan bagi setiap karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor					
Rekan Kerja						
1.	Karyawan senang dengan rekan kerja yang mampu bekerja sama untuk mendukung dalam penyelesaian pekerjaan					
2.	Hubungan dengan sesama rekan kerja di kantor sangat kooperatif					
3.	Karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja lainnya					

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
KINERJA KARYAWAN (Y)						
Kualitas Kerja						
1.	Karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Pekerjaan karyawan mencerminkan standar kualitas yang ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku					
3.	Karyawan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan					
Kuantitas Kerja						
1.	Karyawan dapat menyelesaikan setiap tugas-tugas atau pekerjaan sesuai dengan yang diinstruksikan oleh pimpinan					

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
2.	Karyawan mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan.					
3.	Pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan volume kerja yang diharapkan.					
Waktu Kerja						
1.	Karyawan berusaha sedapat mungkin tepat waktu masuk dan pulang kerja sesuai dengan prosedur kerja					
2.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan					
3.	Karyawan dapat menggunakan waktu kerja secara efisien					
Kerja Sama						
1.	Rekan kerja antara divisi satu dengan divisi lainnya selalu memberi dukungan dan nasehat terkait dengan pekerjaan					
2.	Karyawan merasa puas dengan tingkat kerja sama dalam tim					
3.	Kerja sama tim sangat diperlukan dalam memperlancarkan penyelesaian tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan					
Rekan Kerja						
1.	Hubungan dengan rekan kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku positif dan saling mendukung.					
2.	Karyawan merasa dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja.					
3.	Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan					
Saran dan Masukan Terkait Peningkatan Kinerja Karyawan						

@@@@@@ Terima Kasih @@@@@@

Lampiran 2 : Surat Keterangan Validasi




PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221
SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : EDI JUSLIADI
2. NIDN : 0922027901
3. Asal Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 MELALUI KERUANGAN KERJA DI BROS KETERAGAKERJAAN WILAYAH SULAWESI MALUKU

dari mahasiswa:

Nama : DIAN AYU ISMARANI BASIR

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

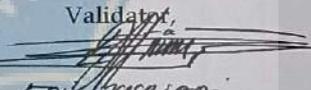
NIM : 105021104222

(sudah siap/belum siap) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. pernyataan pertanyaan lebih bersifat umum
- 2.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 08 FEB 2024

Validator,

 EDI Jusliadi

*) coret yang tidak perlu



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Dd. MAKASSA, S.Pd, MM
2. NIDN : 0015 0362 14
3. Asal Program Studi : MANAJEMEN

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KIBERJA KARYAWAN
MELAWI KEPUAKAN KERJA DI BPDS KETENAGAKERJAAN WILAYAH SULAWESI MALUKU

dari mahasiswa:

Nama : DIAN AYU ISMARANI DASIA

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

NIM : 105021104222

(sudah siap/~~belum siap~~) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1.
2.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 0 FEBRUARI 2024

Validator,

Dr. Dd. MAKASSA, S.Pd, MM

*) coret yang tidak perlu

Lampiran 3 : Uji Validitas Reliabilitas

Correlation

Correlations

		Gaya Kepempinan
X1.1	Pearson Correlation	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.2	Pearson Correlation	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.3	Pearson Correlation	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.4	Pearson Correlation	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	100	47.4
Cases Excluded ^a	111	52.6
Total	211	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	4

Correlations

Correlations

		Stres kerja
X2.1	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.2	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.3	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.4	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.5	Pearson Correlation	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	47.4
	Excluded ^a	111	52.6
	Total	211	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	5

Correlations

Correlations

		Kepuasan kerja
Y1.1	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y1.2	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y1.3	Pearson Correlation	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y1.4	Pearson Correlation	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y1.5	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	47.4
	Excluded ^a	111	52.6
	Total	211	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	5

Correlations

Correlations

		Kinerja karyawan
Y2.1	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y2.2	Pearson Correlation	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y2.3	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y2.4	Pearson Correlation	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y2.5	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	100	47.4
Cases Excluded ^a	111	52.6
Total	211	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	5

Lampiran 4 : Distribusi Frekuensi

Frequencies

Statistics

		X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.05	3.49	3.98	4.06	3.83	3.89

Statistics

		X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.90	3.81	3.91	3.92	3.88	3.99

Frequency Table

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	2	2.0	2.0	3.0
	3	19	19.0	19.0	22.0
	4	47	47.0	47.0	69.0
	5	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.0	3.0	3.0
	2	14	14.0	14.0	17.0
	3	28	28.0	28.0	45.0
	4	41	41.0	41.0	86.0
	5	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	5	5.0	5.0	7.0
	3	15	15.0	15.0	22.0
	4	49	49.0	49.0	71.0
	5	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.0	2.0	2.0
2	1	1.0	1.0	3.0
3	14	14.0	14.0	17.0
4	55	55.0	55.0	72.0
5	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.0	2.0	2.0
2	8	8.0	8.0	10.0
3	17	17.0	17.0	27.0
4	51	51.0	51.0	78.0
5	22	22.0	22.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.0	3.0	3.0
2	4	4.0	4.0	7.0
3	18	18.0	18.0	25.0
4	51	51.0	51.0	76.0
5	24	24.0	24.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.0	4.0	4.0
2	4	4.0	4.0	8.0
3	19	19.0	19.0	27.0
4	44	44.0	44.0	71.0
5	29	29.0	29.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.0	3.0	3.0
2	3	3.0	3.0	6.0
3	23	23.0	23.0	29.0
4	52	52.0	52.0	81.0
5	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.0	1.0	1.0
2	4	4.0	4.0	5.0
3	19	19.0	19.0	24.0
Valid 4	55	55.0	55.0	79.0
5	21	21.0	21.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	3.0	3.0	3.0
2	4	4.0	4.0	7.0
Valid 3	16	16.0	16.0	23.0
4	52	52.0	52.0	75.0
5	25	25.0	25.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.0	2.0	2.0
2	3	3.0	3.0	5.0
Valid 3	12	12.0	12.0	17.0
4	60	60.0	60.0	77.0
5	23	23.0	23.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.0	2.0	2.0
2	6	6.0	6.0	8.0
Valid 3	14	14.0	14.0	22.0
4	58	58.0	58.0	80.0
5	20	20.0	20.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.37	3.97	3.78	3.23	3.41

Statistics

		X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.4.1
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.02	2.31	2.22	2.07	3.32

Statistics

		X2.4.2	X2.4.3	X2.5.1	X2.5.2	X2.5.3
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.58	2.91	2.84	3.38	3.28

Frequency Table

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	2	2.0	2.0	3.0
	3	9	9.0	9.0	12.0
	4	35	35.0	35.0	47.0
	5	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	8	8.0	8.0	9.0
	3	21	21.0	21.0	30.0
	4	33	33.0	33.0	63.0
	5	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.0	5.0	5.0
	2	6	6.0	6.0	11.0
	3	22	22.0	22.0	33.0
	4	40	40.0	40.0	73.0
	5	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	7.0	7.0	7.0
	2	12	12.0	12.0	19.0
	3	44	44.0	44.0	63.0
	4	25	25.0	25.0	88.0
	5	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	4.0	4.0	4.0
2	20	20.0	20.0	24.0
3	26	26.0	26.0	50.0
Valid 4	31	31.0	31.0	81.0
5	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.0	1.0	1.0
3	22	22.0	22.0	23.0
Valid 4	51	51.0	51.0	74.0
5	26	26.0	26.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	29	29.0	29.0	29.0
2	35	35.0	35.0	64.0
Valid 3	17	17.0	17.0	81.0
4	14	14.0	14.0	95.0
5	5	5.0	5.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	29	29.0	29.0	29.0
2	41	41.0	41.0	70.0
Valid 3	13	13.0	13.0	83.0
4	13	13.0	13.0	96.0
5	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	33	33.0	33.0	33.0
2	42	42.0	42.0	75.0
Valid 3	13	13.0	13.0	88.0
4	9	9.0	9.0	97.0
5	3	3.0	3.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	9.0	9.0	9.0
2	19	19.0	19.0	28.0
3	25	25.0	25.0	53.0
4	25	25.0	25.0	78.0
5	22	22.0	22.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.0	2.0	2.0
2	8	8.0	8.0	10.0
3	33	33.0	33.0	43.0
4	44	44.0	44.0	87.0
5	13	13.0	13.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	11	11.0	11.0	11.0
2	29	29.0	29.0	40.0
3	27	27.0	27.0	67.0
4	24	24.0	24.0	91.0
5	9	9.0	9.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	13	13.0	13.0	13.0
2	26	26.0	26.0	39.0
3	32	32.0	32.0	71.0
4	22	22.0	22.0	93.0
5	7	7.0	7.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	8.0	8.0	8.0
2	19	19.0	19.0	27.0
3	19	19.0	19.0	46.0
4	35	35.0	35.0	81.0
5	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	6.0	6.0	6.0
2	16	16.0	16.0	22.0
3	37	37.0	37.0	59.0
4	26	26.0	26.0	85.0
5	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.2.1	Y1.2.2
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.61	3.71	3.76	4.38	4.31

Statistics

		Y1.2.3	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.4.1
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.99	3.63	3.31	3.54	4.26

Statistics

		Y1.4.2	Y1.4.3	Y1.5.1	Y1.5.2	Y1.5.3
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.82	4.05	4.35	4.23	4.37

Y1.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	3.0	3.0	3.0
2	8	8.0	8.0	11.0
3	33	33.0	33.0	44.0
4	37	37.0	37.0	81.0
5	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	3.0	3.0	3.0
2	4	4.0	4.0	7.0
3	29	29.0	29.0	36.0
4	47	47.0	47.0	83.0
5	17	17.0	17.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.0	1.0	1.0
2	6	6.0	6.0	7.0
Valid 3	27	27.0	27.0	34.0
4	48	48.0	48.0	82.0
5	18	18.0	18.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.0	1.0	1.0
3	11	11.0	11.0	12.0
Valid 4	37	37.0	37.0	49.0
5	51	51.0	51.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.0	2.0	2.0
3	11	11.0	11.0	13.0
Valid 4	41	41.0	41.0	54.0
5	46	46.0	46.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	7.0	7.0	7.0
3	24	24.0	24.0	31.0
Valid 4	32	32.0	32.0	63.0
5	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	4.0	4.0	4.0
2	12	12.0	12.0	16.0
Valid 3	24	24.0	24.0	40.0
4	37	37.0	37.0	77.0
5	23	23.0	23.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	6.0	6.0	6.0
2	15	15.0	15.0	21.0
3	33	33.0	33.0	54.0
Valid 4	34	34.0	34.0	88.0
5	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	5.0	5.0	5.0
2	9	9.0	9.0	14.0
Valid 3	32	32.0	32.0	46.0
4	35	35.0	35.0	81.0
5	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.0	2.0	2.0
3	11	11.0	11.0	13.0
Valid 4	46	46.0	46.0	59.0
5	41	41.0	41.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.0	2.0	2.0
2	6	6.0	6.0	8.0
Valid 3	22	22.0	22.0	30.0
4	48	48.0	48.0	78.0
5	22	22.0	22.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.0	3.0	3.0
3	16	16.0	16.0	19.0
Valid 4	54	54.0	54.0	73.0
5	27	27.0	27.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	6.0	6.0	6.0
Valid 4	53	53.0	53.0	59.0
Valid 5	41	41.0	41.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
Valid 3	10	10.0	10.0	11.0
Valid 4	54	54.0	54.0	65.0
Valid 5	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	6.0	6.0	6.0
Valid 4	51	51.0	51.0	57.0
Valid 5	43	43.0	43.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		Y2.1.1	Y2.1.2	Y2.1.3	Y2.2.1	Y2.2.2
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.29	4.26	4.49	4.22	4.08

Statistics

		Y2.2.3	Y2.3.1	Y2.3.2	Y2.3.3	Y2.4.1
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.67	4.04	3.91	3.79	4.17

Statistics

		Y2.4.2	Y2.4.3	Y2.5.1	Y2.5.2	Y2.5.3
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.13	4.44	4.29	4.34	4.30

Frequency Table

Y2.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	9	9.0	9.0	10.0
4	50	50.0	50.0	60.0
5	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y2.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	12.0	12.0	12.0
4	50	50.0	50.0	62.0
5	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y2.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	4.0	4.0	4.0
4	43	43.0	43.0	47.0
5	53	53.0	53.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y2.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	9	9.0	9.0	10.0
4	57	57.0	57.0	67.0
5	33	33.0	33.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y2.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	15	15.0	15.0	17.0
4	56	56.0	56.0	73.0
5	27	27.0	27.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y2.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6.0	6.0	6.0
2	7	7.0	7.0	13.0

3	20	20.0	20.0	33.0
4	48	48.0	48.0	81.0
5	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y2.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	3.0	3.0	3.0
2	6	6.0	6.0	9.0
Valid 3	14	14.0	14.0	23.0
4	38	38.0	38.0	61.0
5	39	39.0	39.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y2.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	4.0	4.0	4.0
2	6	6.0	6.0	10.0
Valid 3	13	13.0	13.0	23.0
4	49	49.0	49.0	72.0
5	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y2.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	3.0	3.0	3.0
2	12	12.0	12.0	15.0
Valid 3	12	12.0	12.0	27.0
4	49	49.0	49.0	76.0
5	24	24.0	24.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y2.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.0	1.0	1.0
3	14	14.0	14.0	15.0
Valid 4	52	52.0	52.0	67.0
5	33	33.0	33.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y2.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.0	2.0	2.0
3	11	11.0	11.0	13.0
Valid 4	59	59.0	59.0	72.0
5	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y2.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	5.0	5.0	5.0
Valid 4	46	46.0	46.0	51.0
Valid 5	49	49.0	49.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y2.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	9.0	9.0	9.0
Valid 4	53	53.0	53.0	62.0
Valid 5	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

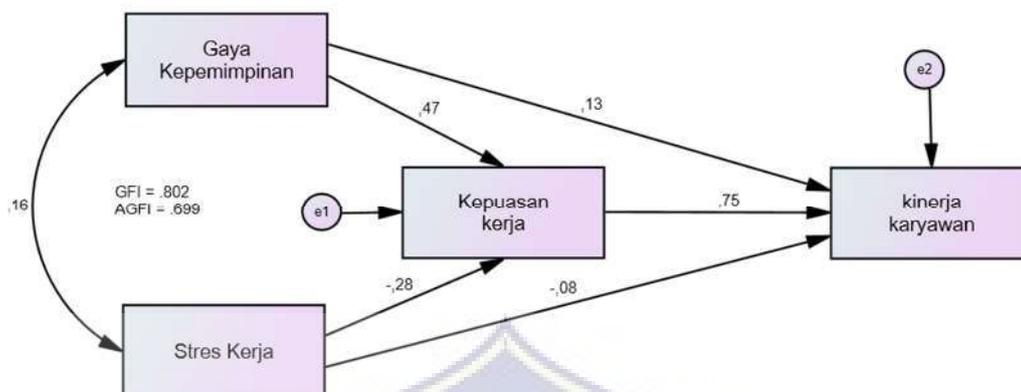
Y2.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	7.0	7.0	7.0
Valid 4	52	52.0	52.0	59.0
Valid 5	41	41.0	41.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y2.5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	8.0	8.0	8.0
Valid 4	54	54.0	54.0	62.0
Valid 5	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 5: Hasil Analisis Jalur



Analysis Summary

Date and Time

Date: Monday, March 4, 2024

Time: 9:51:50 PM

Title

Model bu ayu: Monday, March 4, 2024 9:51 PM

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 100

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Stres kerja	1.600	5.000	.090	.366	-.188	-.384
Gaya kepemimpinan	1.200	5.000	-.935	-3.816	1.978	4.039
Kepuasan kerja	2.500	5.000	-.029	-.117	-.326	-.665
Kinerja karyawan	2.800	5.000	-.180	-.737	-.072	-.146
Multivariate					12.842	9.268

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
6	37.795	.000	.000
24	20.852	.000	.001
87	12.475	.014	.169
42	9.655	.047	.691
59	9.539	.049	.545
5	9.357	.053	.434
73	9.089	.059	.376
72	7.813	.099	.782
48	7.611	.107	.754
25	7.286	.122	.788
1	7.032	.134	.802
2	6.994	.136	.724
34	6.745	.150	.753
37	6.374	.173	.842
13	6.254	.181	.824
39	6.234	.182	.756
82	6.049	.196	.776
27	5.835	.212	.815
53	5.707	.222	.813
68	5.665	.226	.764
67	5.517	.238	.780
31	5.194	.268	.886
9	5.180	.269	.841
92	5.131	.274	.809
65	5.115	.276	.751
56	4.985	.289	.770
57	4.957	.292	.718
54	4.627	.328	.870
79	4.600	.331	.835
32	4.583	.333	.787
80	4.305	.366	.900
30	4.303	.367	.858
28	4.141	.387	.900
96	4.107	.392	.878
89	4.025	.403	.881
99	4.023	.403	.836
10	3.919	.417	.855
81	3.792	.435	.887
88	3.768	.438	.859
7	3.704	.448	.855

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
71	3.690	.450	.815
43	3.627	.459	.810
78	3.599	.463	.776
14	3.531	.473	.777
47	3.463	.484	.780
8	3.415	.491	.764
18	3.294	.510	.815
4	3.145	.534	.881
45	3.096	.542	.873
77	3.012	.556	.889
52	2.973	.562	.876
75	2.955	.565	.845
97	2.944	.567	.803
74	2.930	.570	.758
50	2.902	.574	.724
3	2.892	.576	.667
35	2.882	.578	.603
60	2.826	.587	.601
58	2.821	.588	.529
23	2.808	.590	.465
63	2.712	.607	.520
69	2.458	.652	.783
46	2.275	.685	.902
93	2.242	.691	.888
17	2.184	.702	.892
11	2.079	.721	.928
33	1.813	.770	.992
29	1.778	.776	.991
98	1.747	.782	.988
15	1.630	.803	.995
36	1.629	.804	.991
62	1.592	.810	.990
83	1.515	.824	.993
40	1.434	.838	.996
90	1.434	.838	.992
85	1.401	.844	.990
20	1.395	.845	.983
38	1.380	.848	.974
16	1.364	.850	.962
49	1.336	.855	.951

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
64	1.324	.857	.928
26	1.290	.863	.914
61	1.290	.863	.865
44	1.290	.863	.797
94	1.218	.875	.821
55	1.189	.880	.784
21	1.155	.885	.748
91	1.050	.902	.821
84	1.007	.909	.800
22	1.004	.909	.701
100	.882	.927	.807
41	.876	.928	.706
95	.805	.938	.716
66	.787	.940	.610
12	.520	.972	.933
86	.483	.975	.896
70	.410	.982	.888
51	.360	.986	.825
76	.334	.988	.644
19	.181	.996	.679

Sample Moments (Group number 1)

Sample Covariances (Group number 1)

	Stres kerja	Gaya kepemimpinan	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan
Stres kerja	.420			
Gaya kepemimpinan	-.074	.518		
Kepuasan kerja	-.126	.205	.303	
Kinerja karyawan	-.108	.100	.200	.262

Condition number = 11.577

Eigenvalues

.800 .390 .244 .069

Determinant of sample covariance matrix = .005

Sample Correlations (Group number 1)

	Stres kerja	Gaya kepemimpinan	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan
Stres kerja	1.000			
Gaya kepemimpinan	-.159	1.000		
Kepuasan kerja	-.354	.517	1.000	
Kinerja karyawan	-.325	.272	.711	1.000

Condition number = 9.515

Eigenvalues

2.225 .859 .682 .234

Estimates (Group number 1 - Default model)**Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)****Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan kerja	<--- Gaya kepemimpinan	.361	.063	5.732	***	
Kepuasan kerja	<--- Stres kerja	-.237	.070	-3.383	***	
Kinerja karyawan	<--- Gaya kepemimpinan	.191	.058	3.295	***	
Kinerja karyawan	<--- Stres kerja	-.063	.059	-1.081	.280	
Kinerja karyawan	<--- Kepuasan kerja	.696	.080	8.740	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
Kepuasan kerja <--- Gaya kepemimpinan	.473
Kepuasan kerja <--- Stres kerja	-.279
Kinerja karyawan <--- Gaya kepemimpinan	.128
Kinerja karyawan <--- Stres kerja	-.080
Kinerja karyawan <--- Kepuasan kerja	.748

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Gaya kepemimpinan <--> Stres kerja	-.074	.047	-1.566	.117	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Gaya kepemimpinan <--> Stres kerja	-.159

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Gaya kepemimpinan	.518	.074	7.036	***	
Stres kerja	.420	.060	7.036	***	
e1	.199	.028	7.036	***	
e2	.125	.018	7.036	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	Stres kerja	Gaya kepemimpinan	Kepuasan kerja
Kepuasan kerja	-.237	.361	.000
Kinerja karyawan	-.228	.443	.696

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Stres kerja	Gaya kepemimpinan	Kepuasan kerja
Kepuasan kerja	-.279	.473	.000
Kinerja karyawan	-.289	.482	.748

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Stres kerja	Gaya kepemimpinan	Kepuasan kerja
Kepuasan kerja	-.237	.361	.000
Kinerja karyawan	-.063	.191	.696

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Stres kerja	Gaya kepemimpinan	Kepuasan kerja
--	-------------	-------------------	----------------

	Stres kerja	Gaya kepemimpinan	Kepuasan kerja
Kepuasan kerja	-.279	.473	.000
Kinerja karyawan	-.080	.128	.748

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

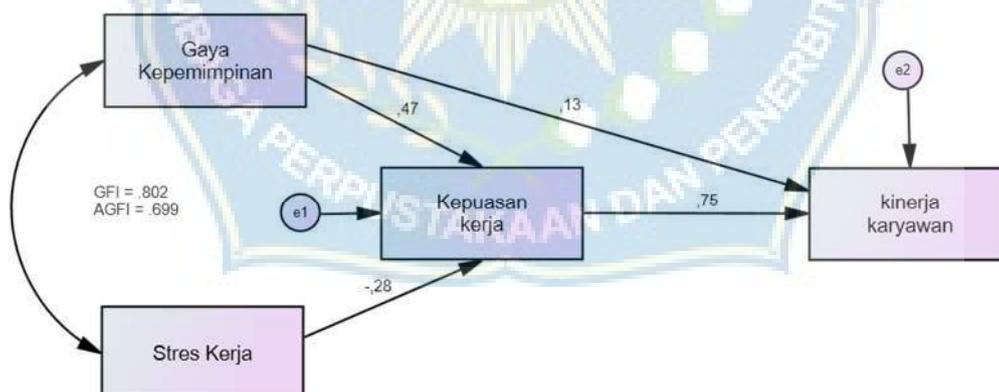
	Stres kerja	Gaya kepemimpinan	Kepuasan kerja
Kepuasan kerja	.000	.000	.000
Kinerja karyawan	-.165	.252	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Stres kerja	Gaya kepemimpinan	Kepuasan kerja
Kepuasan kerja	.000	.000	.000
Kinerja karyawan	-.209	.354	.000

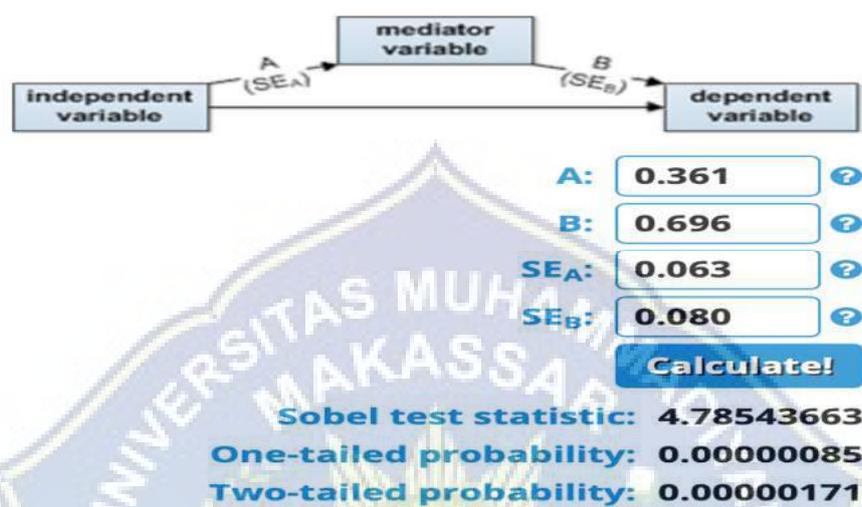
RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.000	1.000		
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.312	.804	.699	.587

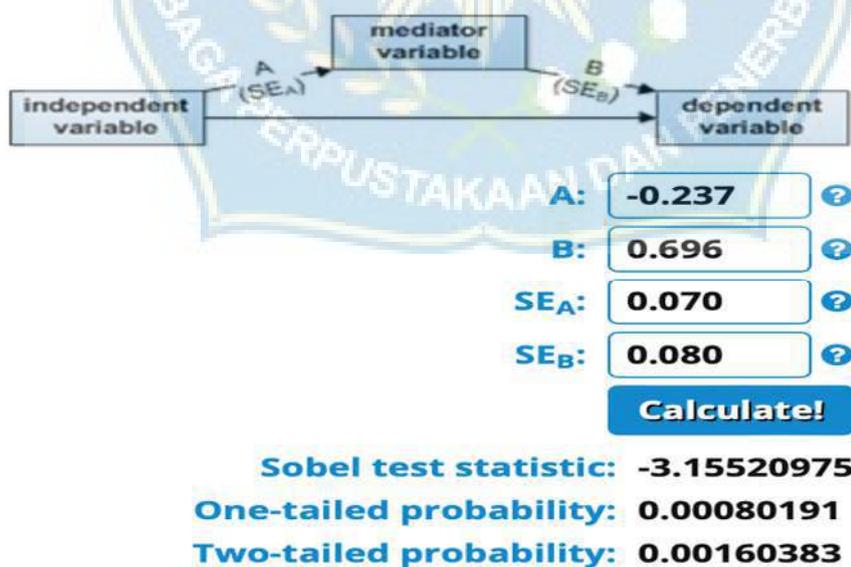


Lampiran 6: Uji Sobel

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.



2. Sres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.



Lampiran 7: Surat Keterangan Plagiasi



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 863588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Dian Ayu Ismarani Basir
Nim : 105021104222
Program Studi : Magister Manajemen
Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	25 %	25 %
3	Bab 3	9 %	15 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperti halnya.

Makassar, 13 Mei 2024
Mengetahui,
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Supriyati, S.Pd, M.P
NIP. 196405111981001001

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I Dian Ayu Ismarani Basir

105021104222

by TahapTutup



Submission date: 13-May-2024 08:45AM (UTC+0700)

Submission ID: 2377756463

File name: FILE_TESIS_BAB_1_DIAN_AYU_ISMARANI_BASIR.docx (23.63K)

Word count: 1550

Character count: 10278

BAB I Dian Ayu Ismarani Basir 105021104222

ORIGINALITY REPORT

9%	8%	6%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jonedu.org Internet Source	3%
2	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	3%
3	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	1%
4	Nazifah Husainah, Maswanto, Cecep Haryoto. "Determinants of Job Satisfaction With Employee Performance", Procedia of Social Sciences and Humanities, 2022 Publication	1%
5	id.scribd.com Internet Source	1%
6	catatanikhwana.blogspot.com Internet Source	1%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



BAB II Dian Ayu Ismarani Basir

105021104222

by TahapTutup



Submission date: 13-May-2024 08:46AM (UTC+0700)

Submission ID: 2377757595

File name: TESIS_BAB_2-DIAN_AYU_ISMARANI_BASIR.docx (346.61K)

Word count: 11669

Character count: 79972

BAB II Dian Ayu Ismarani Basir 105021104222

ORIGINALITY REPORT

25%
SIMILARITY INDEX

23%
INTERNET SOURCES

16%
PUBLICATIONS

10%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
2	123dok.com Internet Source	1%
3	media.neliti.com Internet Source	1%
4	repository.unibos.ac.id Internet Source	1%
5	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
6	id.123dok.com Internet Source	1%
7	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
9	journal.ikopin.ac.id Internet Source	1%



10	anzdoc.com Internet Source	1 %
11	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
12	journal.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
13	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
14	dinastirev.org Internet Source	<1 %
15	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
17	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
18	syukurachmedcorner.blogspot.com Internet Source	<1 %
19	journal.stieken.ac.id Internet Source	<1 %
20	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to Brookdale Community College Student Paper	<1 %

22	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
23	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
24	Submitted to Universitas Bangka Belitung Student Paper	<1 %
25	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
26	repositori.unsil.ac.id Internet Source	<1 %
27	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
28	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
29	repository.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
30	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
31	jurnal.upg.ac.id Internet Source	<1 %
32	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
33	Arum Pandan Sari, Septin Maisharah K, Budi Sulistiyo Nugroho. "Pengaruh Gaya	<1 %

Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", remik, 2023

Publication

- | | | |
|----|--|------|
| 34 | eprints.iain-surakarta.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 35 | Submitted to University of Wollongong
Student Paper | <1 % |
| 36 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta
Student Paper | <1 % |
| 37 | digilibadmin.unismuh.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 38 | Submitted to Tarumanagara University
Student Paper | <1 % |
| 39 | eprints.unmas.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 40 | Muhlis Dachlan, Syahnur Said, Muchtar Lamo. "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemeriksa BPJS ketenagakerjaan wilayah Indonesia", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020
Publication | <1 % |
| 41 | Tien Suhartini, Rifqi Andika Ramadhan. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RSUD. Queen | <1 % |

Latifa Yogyakarta", Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 2021

Publication

42	core.ac.uk Internet Source	<1 %
43	docplayer.info Internet Source	<1 %
44	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
45	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
46	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
47	adoc.pub Internet Source	<1 %
48	ejournal.pelitaindonesia.ac.id Internet Source	<1 %
49	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
50	mill.onesearch.id Internet Source	<1 %
51	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %

repository.stienobel-indonesia.ac.id

52	Internet Source	<1 %
53	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
54	Submitted to Universitas Mataram Student Paper	<1 %
55	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
56	ejournal.ukrida.ac.id Internet Source	<1 %
57	jurnal.unmer.ac.id Internet Source	<1 %
58	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
59	ejournal.unis.ac.id Internet Source	<1 %
60	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
61	jurnal.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
62	repository.untirta.ac.id Internet Source	<1 %
63	Hendrayanto Hendrayanto, Masruhi Kamidin. "Penguatan Kompetensi, Lingkungan Kerja	<1 %



dan Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gorontalo", JURNAL MANAJEMEN BISNIS, 2018

Publication

64

Submitted to President University

Student Paper

<1 %

65

Submitted to Universitas Lancang Kuning

Student Paper

<1 %

66

Submitted to Universitas Respati Indonesia

Student Paper

<1 %

67

jurnal.untan.ac.id

Internet Source

<1 %

68

repository.radenfatah.ac.id

Internet Source

<1 %

69

repository.teknokrat.ac.id

Internet Source

<1 %

70

Iriany Neghe, Jullie Sondakh, Meily Kalalo.

"PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMPETENSI AUDITOR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR EKSTERNAL (SURVEI PADA AUDITOR BPK-RI PERWAKILAN PROVINSI SULAWESI UTARA)", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018

Publication

<1 %

71 Submitted to Universitas Negeri Makassar <1 %
Student Paper

72 Submitted to Universitas Sebelas Maret <1 %
Student Paper

73 Submitted to Universitas Terbuka <1 %
Student Paper

74 Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2019 <1 %
Publication

75 Submitted to Konsorsium PTS Indonesia Small Campus <1 %
Student Paper

76 Maudhyna Khairimawati, Didik Setyawan, Finisha Mahaesti Noor. "ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI RSUP DR. SOERADJI TIRTONEGORO KLATEN", Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, 2018 <1 %
Publication

77 eprints.upnyk.ac.id <1 %
Internet Source

78 etd.iain-padangsidimpuan.ac.id <1 %
Internet Source

79 Submitted to Federal University of Technology <1 %
Student Paper

80 Hidayatul Khusnah. "Pengaruh Spiritualitas di <1 %
Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan",
Kompertemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi, 2020
Publication

81 Najra Nurani Nasution, Okta Karneli. <1 %
"Pengaruh Perceived Organizational Support
Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja
Karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru", Jurnal
Simki Economic, 2023
Publication

82 adoc.tips <1 %
Internet Source

83 ejournal-s1.undip.ac.id <1 %
Internet Source

84 ejurnal-unespadang.ac.id <1 %
Internet Source

85 journal.umpalangkaraya.ac.id <1 %
Internet Source

86 journals.usm.ac.id <1 %
Internet Source

87 p2m.polibatam.ac.id <1 %
Internet Source

88	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
89	www.ilmu-ekonomi-id.com Internet Source	<1 %
90	yenizeska.wordpress.com Internet Source	<1 %
91	Arfandi, Muhammad Ihwan. "Implementasi Model Kepemimpinan Kontingensi dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam", <i>Jurnal Pendidikan Islam Indonesia</i> , 2020 Publication	<1 %
92	doaj.org Internet Source	<1 %
93	e-jurnal.unisda.ac.id Internet Source	<1 %
94	geograf.id Internet Source	<1 %
95	journal.budiluhur.ac.id Internet Source	<1 %
96	jurnal.padangtekno.com Internet Source	<1 %
97	jurnal.una.ac.id Internet Source	<1 %
98	meistyjulian.wordpress.com Internet Source	<1 %

99	www.blogalau.com Internet Source	<1 %
100	www.liputan6.com Internet Source	<1 %
101	www.maukerja.id Internet Source	<1 %
102	www.republika.id Internet Source	<1 %
103	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
104	www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
105	Anjasmara Putra Dinata, Suhana Suhana. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2023 Publication	<1 %
106	Aprilia Nining Styawati, Soedarmadi Soedarmadi. "ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang)", Solusi, 2021 Publication	<1 %

- | | | |
|-----|--|------|
| 107 | Submitted to Asia e University
Student Paper | <1 % |
| 108 | Hadi Prayoga, RR. Sri Handari Wahyuningsih.
"Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Coffee Shop di Kota Yogyakarta)", Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management, 2023
Publication | <1 % |
| 109 | Mahida Eka Mahdayanthi, Mudji Astuti.
"Effect of Autocratic Leadership Style, Communication and Work Motivation Towards Employee Performance PT. Candi Jaya Amerta", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020
Publication | <1 % |
| 110 | bundanyanakcerdas.blogspot.com
Internet Source | <1 % |
| 111 | eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 112 | eprints.unpak.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 113 | eprints.untirta.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 114 | eprintslib.ummgl.ac.id
Internet Source | <1 % |

<1 %

115 idtesis.com
Internet Source

<1 %

116 jurnal.ubl.ac.id
Internet Source

<1 %

117 jurnal.mahasiswa.unesa.ac.id
Internet Source

<1 %

118 ojs.atmajaya.ac.id
Internet Source

<1 %

119 repository.upnyk.ac.id
Internet Source

<1 %

120 stiepasaman.ac.id
Internet Source

<1 %

121 yafitria24.blogspot.com
Internet Source

<1 %

122 Asriani Asriani,, Sri Mintarti,, Saida Zainurossalamia ZA,, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020
Publication

<1 %

123 Laura Huwae, Dewi Rizky. G. Hehanussa, Vina Z. Latuconsina. "PENGARUH STRES

<1 %

TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI
POLRES PULAU BURU", PAMERI: Pattimura
Medical Review, 2021

Publication

- 124 Nurul Atika Rohmah, Nira Dian Kinanti, Rio Riandi, Vicky F Sanjaya. Indonesian Journal of Islamic Economics and Business, 2020 <1%

Publication

- 125 Oktaviani Bengan Tupen, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022 <1%

Publication

- 126 Weny, Olivia S. Nelwan, Genita G. Lumintang. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEBAHAGIAAN DAN ORIENTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DAERAH SULAWESI UTARA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 <1%

Publication

- 127 murhadinews.blogspot.com <1%

Internet Source

128

Harun Abdullah. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK, MAKASSAR", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020

Publication

<1%

129

Joko Bagio Santoso, Antaiwan Bowo Pranogyo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instansi Perbankan", Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen Malahayati (JRAMM), 2023

Publication

<1%

130

Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020

Publication

<1%

131

Nanda Harry Mardika, Argo Putra Prima. "Faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan di Kota Batam", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2020

Publication

<1%

132

Ndari Cahyaningsih, Syahnur Said, Lukman Chalid. "Analisis Pengaruh Perubahan

<1%

Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kedeputusan Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara dan Maluku (SULSELBARTRAMAL)", *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2020

Publication

133 Shidiq Wahyudin, Novi Fitria Hermiati. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambun", *REVITALISASI*, 2023

Publication

134 Sulastri Sulastri, Onsardi Onsardi. "Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan", *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2020

Publication

135 Vera Ameilia, Peggy Ratna Marlianingrum. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ABSOLUTE CONNECTION", *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 2022

Publication

136 Widarta Widarta. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

<1%

Operator PDDIKTI Di LLDIKTI Wilayah V
Yogyakarta", Jurnal Perilaku dan Strategi
Bisnis, 2019

Publication

137

elitasuratmi.wordpress.com

Internet Source

<1 %

138

repository.mahardhika-library.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

Off



BAB III Dian Ayu Ismarani Basir

105021104222

by TahapTutup



Submission date: 13-May-2024 08:47AM (UTC+0700)

Submission ID: 2377758288

File name: TESIS_BAB_3_DIAN_AYU_ISMARANI_BASIR.docx (52.76K)

Word count: 2018

Character count: 12626

BAB III Dian Ayu Ismarani Basir 105021104222

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
3	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
4	www.neliti.com Internet Source	1%
5	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
6	jurnal.alazhar-university.ac.id Internet Source	1%
7	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	1%
8	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
9	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1%

10

repositories.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

<1 %

11

R. Made Ratmara, A.A. Ketut Sri Asih, Ni Nyoman Ayu Suriyani. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP WISUDA GUNA RAHARJA", Journal Research of Management, 2022

Publication

<1 %

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

Off



BAB IV Dian Ayu Ismarani Basir

105021104222

by TahapTutup



Submission date: 13-May-2024 08:48AM (UTC+0700)

Submission ID: 2377759040

File name: TESIS_BAB_4-DIAN_AYU_ISMARANI_BASIR.docx (137.74K)

Word count: 7224

Character count: 45055

BAB IV Dian Ayu Ismarani Basir 105021104222

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

2%

2

123dok.com

Internet Source

1%

3

jonedu.org

Internet Source

1%

4

repository.iainpalopo.ac.id

Internet Source

1%

5

www.talenta.co

Internet Source

1%

6

journal.unismuh.ac.id

Internet Source

<1%

7

docobook.com

Internet Source

<1%

8

ekonomiislam1578.blogspot.com

Internet Source

<1%

9

repository.umi.ac.id

Internet Source

<1%



10	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
11	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
12	docplayer.info Internet Source	<1 %
13	core.ac.uk Internet Source	<1 %
14	ejurnal.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %
15	id.123dok.com Internet Source	<1 %
16	repository.poltekkes-tjk.ac.id Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
18	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
20	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
21	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %

22	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
23	www.scribd.com Internet Source	<1 %
24	e-jurnal.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
25	eprints.unisnu.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
27	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
28	Juliahir Barata. "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI SEKOLAH BINA BHAKTI KUBU", jurnal Ekonomi Integra, 2020 Publication	<1 %
29	etd.repository.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
30	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
31	Dian Ayu Nurul Muthoharoh, Danang Ari Wibowo. "Return to Work sebagai Bentuk	<1 %

Jaminan Kecelakaan Kerja di Badan
Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
Ketenagakerjaan", Jurnal Hukum Lex
Generalis, 2021

Publication

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



BAB V Dian Ayu Ismarani Basir

105021104222

by TahapTutup



Submission date: 13-May-2024 08:49AM (UTC+0700)

Submission ID: 2377759688

File name: FILE_BAB_5_TESIS_DIAN_AYU_ISMARANI_BASIR_DONE.docx (19.9K)

Word count: 587

Character count: 4003

BAB V Dian Ayu Ismarani Basir 105021104222

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jonedu.org

Internet Source

3%

2

Dimas Galang Pradana. "Pengaruh Kompensasi dan Pemberian Bonus Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Adhi Persada Properti Surabaya", Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 2023

Publication

1%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

Off

