

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Karyawan

Aishwar Shaqilla Kaur Dhillon^{1*}, Siti Namira Hardiyanti¹,
Nicholas Ananta Nasution¹

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan, Sumatera Utara

*Email : Aishwaryashaqilla24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh kepuasan karyawan pada PT. Saudara Cemerlang Abadi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikasi. Sampel penelitian ini adalah pegawai security PT. Saudara Cemerlang Abadi yang berjumlah 30 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan pada seluruh responden. Analisis data menggunakan uji koefisien korelasi, uji reliabilitas. Pengolahan data menggunakan pendekatan SEM basis PLS dengan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian mengemukakan bahwa hanya kepuasan karyawan dan stres kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Saudara Cemerlang Abadi. Penelitian ini berkontribusi pada literasi dengan menguji keterkaitan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan karyawan dan stres kerja yang tinggi memberikan efek negatif pada kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kepuasan Karyawan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of transformational leadership style and work stress on employee performance mediated by employee satisfaction at PT. Immortal Shining Brother. The method used in this research is descriptive analysis and verification method. The sample of this research are security employees of PT. The Shining Immortal Brothers which numbered 30 people. Collecting data using a questionnaire distributed to all respondents. Data analysis using correlation coefficient test, reliability test. Data processing uses a PLS-based SEM approach with SmartPLS 3.0. The results of the study suggest that only employee satisfaction and work stress have a positive and significant effect on employee performance at PT. Immortal Shining Brother. This study contributes to literacy by examining the relationship between the variables of transformational leadership style, job stress, job satisfaction and employee performance. This research has shown that low employee satisfaction and high job stress have a negative effect on employee performance.

Keywords: Transformational Leadership Style, Job Stress, Employee Satisfaction, Employee Performance

DOI: <https://doi.org/10.55983/inov.v2i3.423>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, dunia bisnis mau tidak mau terdorong untuk berprestasi menjadi perusahaan yang efektif dan efisien dalam menghadapi persaingan yang ketat baik dari perusahaan domestik maupun asing untuk mendapatkan sasaran pangsa pasar mereka. Persaingan global di era saat ini menuntut kesiapan untuk berubah tanpa merusak eksistensi industri. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting karena manusia sumber daya sangat penting untuk melaksanakan kegiatan organisasi. Penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam membentuk manajemen yang berkualitas, tentu dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas juga. Manajemen SDM perlu dijalankan secara optimal dalam rangka meningkatkan profesionalisme, kinerja pegawai, dan kinerja organisasi. Hal ini antara lain disebabkan oleh proses seleksi dan perekrutan SDM yang tidak sesuai, sehingga hasil yang dicapai tidak memenuhi harapan dari masyarakat. Hal inilah yang menyebabkan kekecewaan terhadap birokrasi saat ini. Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya dalam bidang tersebut manajerial, hubungan manusia, dan operasi teknis. Oleh karena itu, manajemen SDM perlu menerima perhatian khusus dari pimpinan perusahaan (Jaya et al., 2021). Dimulai dari proses rekrutmen, penempatan, pemeliharaan, dan pengembangan, untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Setiap perusahaan atau instansi perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan sebagai ukuran keberhasilan dalam menjalankan bisnis apapun, karena semakin tinggi kinerja, semakin tinggi peluang untuk mencapai tujuan perusahaan (Jaya et al., 2021) karena perusahaan mengharapkan karyawannya agar memiliki kinerja yang baik.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan, maka dapat dikatakan kinerja tersebut merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan. Menurut (Eliyana et al., 2019), gaya kepemimpinan transformasional bertujuan untuk merubah cara pandang atau persepsi karyawan tentang pemimpin karena berhasil menyelesaikan masalah, memberikan dukungan, pelatihan dan perhatian pada setiap individu melalui motivasi dan karisma yang inspiratif, hal ini biasanya disebut stimulasi intelektual. Karyawan adalah aset terbesar perusahaan. Faktor untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan telah menjadi tantangan besar bagi perusahaan, khususnya bagi pimpinan. Ini mengharuskan manajer untuk memahami efektivitas dan dampak dari gaya kepemimpinan yang berbeda terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan. Ini adalah subjek yang dipelajari secara luas dalam manajemen. Menurut (Azka et al., 2011) gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan kualitas, kinerja serta keterampilan karyawan. Ini membawa dampak langsung dan tidak langsung bagi karyawan pertunjukan. (Wen et al., 2019), menyatakan bahwa pemimpin memainkan peran penting untuk menumbuhkan budaya yang mendorong berbagi pengetahuan, retensi karyawan dan menciptakan loyalitas kepada organisasi. Dalam lingkungan yang sangat kompetitif, organisasi sangat bergantung pada manajer mereka untuk mendorong transformasi dan inovasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif saingan mereka.

Menilai efektivitas kepemimpinan bisa dilihat dari tiga karakteristik, yaitu kepemimpinan operasional, kepemimpinan organisasi dan kepemimpinan publik. Kepemimpinan operasional mengharuskan seorang pemimpin untuk mampu menjabarkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Kepemimpinan organisasi artinya pemimpin memiliki

pengetahuan dan pemahaman tentang tata kerja dan standar operasional prosedur dalam organisasi, dan kepemimpinan publik adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menjalin hubungan dan kerjasama dan menjadi panutan bagi publik. Kualitas pimpinan dilihat dari kredibilitas, transparan, akuntabel, bertanggungjawab dan adil (*good governance*).

Salah satu jenis gaya kepemimpinan yang dibutuhkan dewasa ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan reaksi positif yang signifikan terhadap komunikasi organisasi. Kepemimpinan ialah kapasitas individu untuk menginspirasi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi (Alam et al., 2021). Komunikasi yang baik dari seorang pemimpin akan memperkuat kepemimpinannya. Pada gilirannya kepemimpinan yang baik selalu diikuti dengan komunikasi yang baik pula. Jadi komunikasi dan kepemimpinan akan saling menarik secara positif. Peran pemimpin menjadi kunci dalam membangun semangat karyawan untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Shafi et al., 2020) Gaya Kepemimpinan Transformasional berfungsi untuk memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif yang dimiliki karyawan.

Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dalam mengelola karyawan, karena pemimpin akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan melalui kinerja karyawannya. Menurut Teori (Sundi, 2013) hal ini sejalan dengan anggapan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu jenis kepemimpinan yang dapat menginspirasi atau memotivasi karyawan sehingga mereka dapat bekerja pada tingkat yang tinggi dan dengan kebanggaan yang lebih besar dari yang mereka bayangkan sebelumnya. Menurut (Budur & Demir, n.d.) gaya kepemimpinan transformasional dilakukan untuk memberi efek positif pada karyawan dengan memberikan contoh yang baik guna membangun perilaku individu karyawan yang baik. Pemimpin yang tidak dapat mengatur karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, stress kerja dan kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya.

Stress kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan diperlukan untuk memenuhi tugas-tugasnya yang melebihi kemampuan seseorang, dan juga sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas ini, dimana ada perbedaan yang signifikan antara ketidakseimbangan dan ketegangan untuk memenuhi persyaratan (Pandey, 2020). Menurut (Wibowo et al., n.d.). Stress kerja terjadi karena cemas atau khawatir pada suatu keadaan seputar peluang, keterbatasan kemampuan, dan tuntutan dari berbagai pihak.

Menurut (Aryanta et al., 2019) Stress kerja merupakan dampak yang dihasilkan dari tekanan atau tuntutan yang diterima oleh seorang individu, baik tuntutan psikologis maupun fisik yang berlebihan sehingga berpotensi menyebabkan stress kerja. Stress kerja dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja, hal ini seperti dijelaskan pada "Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stress dengan kinerja seperti huruf U terbalik". Selanjutnya, mengungkapkan bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stress tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis.

Stress kerja dihadapi oleh hampir semua pegawai dalam lingkungan kerja. Beban kerja, dan juga tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan

menimbulkan tekanan terhadap pegawai. Menurut (Dini Ayunita et al., 2019) Stres kerja dan kepuasan karyawan dapat menyebabkan banyaknya pergantian karyawan, sehingga hal ini dapat mempersulit manager Sumber Daya Manusia dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya.

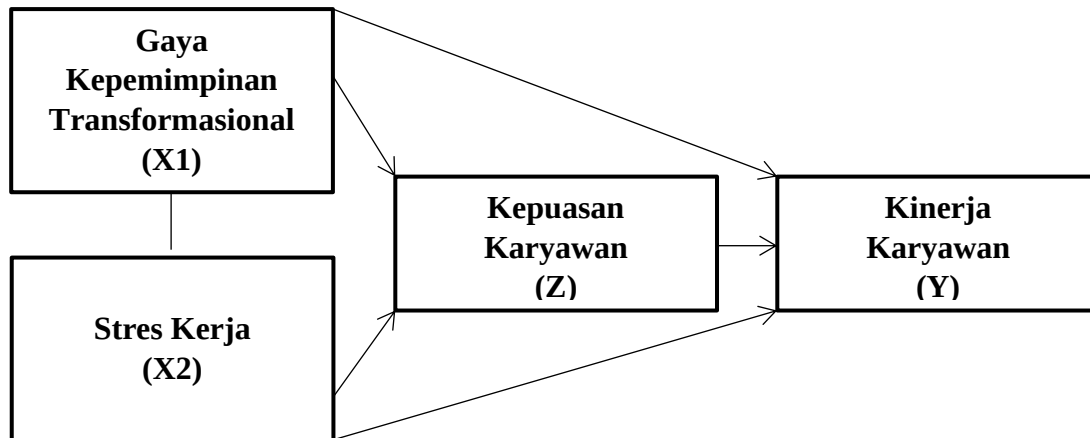
Banyak perubahan di tempat kerja dan kehidupan karyawan telah menciptakan tantangan menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ini juga menyebabkan hubungan yang rumit antara organisasi dan karyawannya. Menurut (Goswami, n.d.) Stres Kerja juga akan berdampak pada kesehatan karyawan, jika kesehatan karyawan menurun, produktifitas dalam bekerja juga pasti akan menurun. Perusahaan mencari karyawan dengan kinerja yang lebih baik dan produktivitas yang tinggi, sedangkan orang mencari kesenangan, gaji, promosi dan kepuasan kerja sambil mempertahankan kehidupan pribadi mereka. Perusahaan harus menerapkan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja untuk mencapai hasil yang baik dari karyawan mereka untuk memiliki kinerja yang lebih baik dan karyawan yang produktif. Menurut (Alromaihi & Alshomaly, 2017) mengemukakan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui kepuasan karyawan.

Baik buruknya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari motivasi kerjanya. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan selalu berupaya untuk mentaati setiap aturan perusahaan yang telah ditetapkan seperti masuk kerja secara tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan kantor pada jam kerja, mengikuti prosedur kerja, dan loyal terhadap perusahaan. Menurut (Gunawan, 2019) Kepuasan kerja berdasarkan pada apa yang didapat karyawan dari perusahaan, jika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan atau lebih menghargai karyawan, kemungkinan karyawan akan merasa puas dan sebaliknya.

Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan motivasi positif terhadap pekerja yang pada akhirnya akan tercapainya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan atau pekerja. Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka. Itu tergantung sejauh mana orang puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. (Suryanto et al., 2019) mengidentifikasi hal tersebut kepuasan kerja merupakan prediktor penting dari keseluruhan kesejahteraan dan niat karyawan untuk berhenti. Menurut (Hartono & Nurwati, 2021) kepuasan kerja adalah reaksi yang dihasilkan karyawan dari perbandingan hasil aktual dengan hasil yang diinginkan. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan pegawai dengan baik melalui manajemen yang efektif.

Karyawan yang terlibat juga merupakan karyawan yang puas, hanya sedikit orang yang mau bekerja ekstra untuk perusahaan mereka kecuali mereka pada dasarnya bahagia dalam pekerjaan mereka. Biasanya karyawan yang memiliki keterlibatan dalam upaya memajukan kesuksesan perusahaan merupakan karyawan yang puas. Semakin rendah tingkah kepuasan mereka maka akan semakin jarang mereka terlibat dalam upaya memajukan perusahaan. Menurut (Ekhsan, 2019) Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya di suatu perusahaan, kepuasan kerja akan menggambarkan dari sikap karyawan tersebut. Kepuasan karyawan dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang saling terkait, Menurut (Kurniawan et al., 2018) kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keikhlasan dan waktu. Menurut (Wolor et al., 2019) Kinerja merupakan evaluasi terhadap kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yakni berupa hasil atau target.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan dampak gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis yang dapat diberikan dalam penelitian ini menggambarkan hubungan dalam kerangka konseptual pada Gambar 1 yakni: H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H2: Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. H3: Kepuasan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H4: Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H5: Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. H6: Gaya Kepemimpinan Transformasional secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Karyawan. H7: Stres Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Karyawan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikasi. Peneliti menggunakan metode ini untuk mendeskripsikan fakta-fakta yang berkaitan dengan materi yang diteliti dan menganalisis hubungan antar variabel atau bagaimana satu variabel memediasi variabel lain. Ukuran populasi penelitian ini adalah populasi terbatas (*Finite Population*), karena jumlahnya dapat diketahui secara pasti dan cenderung terbatas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Saudara Cemerlang Abadi yang jumlahnya 33 orang, penelitian ini menggunakan teknik probability sampling berupa Simple Random Sampling karena anggota populasi memiliki karakteristik yang sama, sehingga ditentukan 30 sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner diukur menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan, yang memiliki lima opsi dengan pengaturan: Sangat Setuju (5); Setuju (4); Kurang Setuju (3); Tidak Setuju (2); Sangat Tidak Setuju (1). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan pendekatan SEM (*Partial Least Square*) berbasis SEM (*Structural Equation Model*) PLS, yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan dan pengaruh antar variabel. Ada dua tahap dalam teknik ini yakni, tahap pertama menguji model pengukuran, dan tahap kedua menguji model struktural data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah kuesioner dikumpulkan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, demografi responden terdiri dari 3 perempuan dan 27 laki-laki.

Tabel 1. Construct Reliability and Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Composite Reability	Cronbach's Alpha
Gaya Kepimimpinan Transformasional	X1.1	0.000	1.0000	1.0000	1.0000
	X1.2	0.282			
	X1.3	0,002			
	X1.4	0.026			
Stress Kerja	X2.1	0.004	1.0000	1.0000	1.0000
	X2.2	0.254			
	X2.3	0.040			
	X2.4	0.954			
Kepuasan Karyawan	X3.1	0.000	0.5580	0.8308	0.7785
	X3.2	0.047			
	X3.3	0.002			
	X3.4	0.000			
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.002	0.6369	0.8726	0.8096
	Y1.2	0.000			
	Y1.3	0.000			
	Y1.4	0.000			

Hasil uji composite reability dan Cronbach's Alpha juga menunjukkan nilai yang valid yaitu variable laten reliabel karena semua nilai variable laten memiliki nilai composite reability dan cronbach's alpha sebesar 0.70 (Tabel 1).

Uji selanjutnya adalah validitas diskriminan. Sebuah konstruk dengan discriminant validity yang baik apabila setiap nilai loading factor untuk setiap indikator variable laten memiliki nilai loading faktor yang sangat signifikan dengan nilai loading faktor lainnya untuk variable laten lainnya.

Tabel 2. Discriminant validity test results (Cross loading).

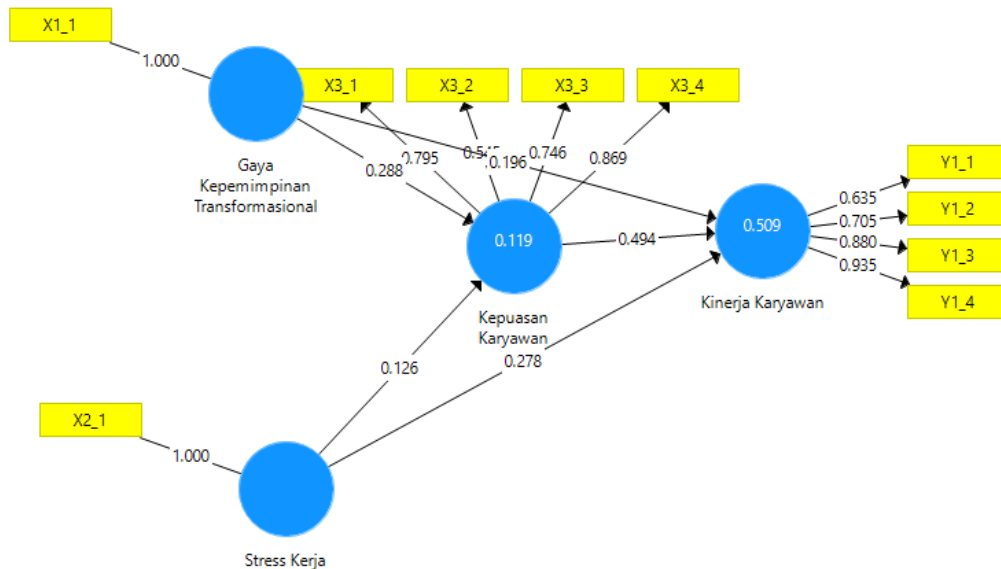
	Gaya Kepemimpinan	Stress Kerja	Kepuasan Karyawan	Kinerja Karyawan
X1.1	1.0000	0.2800	0,3229	0,4334
X2.1	0,2800	1.0000	0,2066	0,4345
X3.1	0,3262	0,2774	0,7954	0,6303
X3.2	0.0657	0,1640	0,5449	0,1103
X3.3	0,1936	0,0078	0,7463	0,2788
X3.4	0,2475	0,1031	0,8687	0,5129
Y1.1	0,2785	0,2706	0,1738	0,6349
Y1.2	0,2888	0,2262	0,3887	0,7047
Y1.3	0,4499	0,4683	0,5847	0,8801
Y1.4	0,3437	0,3705	0,6514	0,9346

Terlihat pada indikator Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada bagiannya lebih baik daripada indikator lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari hasil analisis cross-loading tidak terdapat masalah validitas diskriminan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable yang digunakan adalah konsisten.

Uji Structural

Hasil pengujian validitas convergent pada beberapa indikator telah terpenuhi karena semua nilai loading factor diatas 0,70. Jadi, ini mencerminkan bahwa semua indikator

valid. Selain itu, nilai AVE harus di atas 0,5. Hasil reabilitas dan validitas konstruk menunjukkan bahwa nilai AVE Valid (Tabel 1).



Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis (*Path Coefficients*)

P a t h	Original Sample	T Statistics	P.Val ues	Note
Gaya Kepemimpinan	0.2876	1.3125	0.1866	Reject ed
Gaya Kepemimpinan	0.1964	1.1978	0.262 6	Reject ed
Kepuasan Karyawan → Kinerja Karyawan	0.4935	2.9090	0.003 5	Suppo rted
Stress Kerja → Kepuasan Karyawan	0.1261	0.6122	0.532 2	Reject ed
Stress Kerja → Kinerja Karyawan	0.2776	2.2440	0.031 4	Suppo rted

Penjelasan dari table 1 sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kepuasan karyawan, berdasarkan table dengan analisis jalur terlihat nilai koefisien jalur sebesar 0.2876 dengan T-statistik sebesar $1.3125 > 0.1866$. karena nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis H1 ditolak.

Berdasarkan table analisis jalur, pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.1964 dengan T-Statistik sebesar $1.1978 > 0.2626$. Karena nilai signifikan > 0.05 maka Hipotesis H2 ditolak.

Berdasarkan table dengan analisis jalur dapat diketahui nilai koefisien jalurnya adalah 0.4935 dengan T-Statistik 2.9090 > 0.0035. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka Hipotesis H3 diterima.

Berdasarkan table dengan analisis jalur pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.1261 dengan T-Statistik sebesar 0.6122 > 0.5322. karena nilai signifikan > 0.05 maka nilai Hipotesis H4 ditolak.

Berdasarkan table dengan analisis jalur pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.2776 dengan T-Statistik sebesar 2.2440 > 0.314. karena nilai signifikan < 0.05 maka nilai Hipotesis H5 diterima.

Pengaruh Tidak Langsung

Path	Original Sample	T Statistics	P.Values	Note
Gaya Kepemimpinan → Kepuasan Karyawan → Kinerja Karyawan	0.1419	1.1013	0.2713	Reject ed
Stress Kerja → Kepuasan Karyawan → Kinerja Karyawan	0.0622	0.6090	0.5428	Reject ed

Berdasarkan tabel dengan analisis jalur Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimediasi Kepuasan Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.1419 dengan T-Statistik 1.1013 dan P. Value 0.2713, karena nilai signifikan 0.05 dan P. Value 0.2713 > 0.05 maka H6 Ditolak. Jadi gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan meskipun dimediasi kepuasan karyawan.

Berdasarkan tabel dengan analisis jalur pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi Kepuasan Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.0622 dengan T-Statistik 0.6090 dan P.Value 0.5428, karena nilai signifikan 0.05 dan P. Value 0.5428 > 0.05 maka H7 ditolak. Jadi Stres Kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan meskipun dimediasi kepuasan karyawan.

PEMBAHASAN

Studi ini mendemonstrasikan studi mediasi lengkap tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai variable intervening di PT. Saudara Cemerlang Abadi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 7 hipotesis, 2 terdukung dan 5 tidak terdukung.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel analisis jalur, pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.1964 dengan T-Statistik sebesar 1.1978 > 0.2626. Karena nilai signifikan > 0.05 maka Hipotesis H2 ditolak.

Berdasarkan hasil hipotesis H2 sama seperti H1 ditolak, dengan begitu berarti gaya kepemimpinan transformasional yang ada di PT. Saudara Cemerlang Abadi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan pada PT. Saudara Cemerlang Abadi ini masih kurang optimal, hal ini disebabkan masih kurangnya kesadaran tiap individu dalam menjalani pekerjaannya dan para bawahan tidak menginginkan pemimpin yang terlalu memaksa untuk mencapai

visi dan misi perusahaan yang mungkin dirasa terlalu sulit untuk dicapai serta ketidakmampuan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi atau loyalitas terhadap karyawannya. Sehingga penerapan kepemimpinan transformasional yang diberlakukan di dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik dan perlu ditinjau ulang. Hasil ini bertolak belakang dengan hasil penelitian (Runtuwene & Dotulong, 2022) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional dalam perusahaan memiliki dampak yang signifikan bagi peningkatan kinerja.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table dengan analisis jalur pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.2776 dengan T-Statistik sebesar $2.2440 > 0.314$. karena nilai signifikan < 0.05 maka nilai Hipotesis H5 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Eliyana et al., 2019) dimana hasil dari penelitiannya mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja, hal ini terjadi karena hasil dari sedikit stress kerja.

Dengan stress kerja atau beban kerja yang sedikit akan sangat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan ke para pekerja di perusahaan tersebut. Di dalam penelitian (Eliyana et al., 2019) juga menjelaskan bahwa tekanan kerja atau stress kerja pada tenaga kerja disebabkan oleh pesaing dan pencapaian target yang telah diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Namun hasilnya, jika tekanan yang diterima oleh para pekerjanya dapat berdampak kepada penurunan semangat kerja para karyawan yang ada di perusahaan tersebut, ketidak adanya kepuasan yang diterima bahkan akan berdampak pada pengunduran diri para karyawan karena stress kerja atau beban kerja yang terlalu berlebihan.

Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table dengan analisis jalur dapat diketahui nilai koefisien jalurnya adalah 0.4935 dengan T-Statistik $2.9090 > 0.0035$. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ maka Hipotesis H3 diterima. Berdasarkan hasil Hipotesis H3 ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan di PT. Saudara Cemerlang Abadi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Hal ini juga di kemukakan oleh (Alromaihi & Alshomaly, 2017) telah ditetapkan bahwa kondisi kerja berdampak pada produktivitas karyawan, dan produktivitas secara keseluruhan. Kepuasan yang didapat oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja para karyawan di perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut studi lain (Gunawan, 2019) konsisten dengan penemuannya yang satu ini menjelaskan dan dapat mengklaim bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan dan produktivitas tenaga kerja karyawan di sektor swasta.

Para pimpinan di PT. Saudara Cemerlang Abadi dapat meningkatkan lagi fasilitas pendukung kerja agar para karyawan mendapatkan kepuasannya yang nantinya akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Karena kepuasan karyawan yang kurang maksimal dapat menurunkan kinerja para pekerjanya.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini diterima dua hipotesis yaitu H3 dan H5 sedangkan H1, H2, H4, H6 dan H7 ditolak. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan Transformatif tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan. Stres Kerja juga tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan. Bahkan meskipun gaya kepemimpinan transformatif telah di mediasi oleh kepuasan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan variabel stres kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan meski sudah dimediasi oleh kepuasan karyawan. Hanya hasil hipotesis kepuasan karyawan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu manajer SDM PT. Saudara Cemerlang Abadi harus melakukan beberapa hal berikut: (1) Menganalisis hal-hal apa saja yang dapat menyebabkan Stres Kerja pada karyawan sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Dalam menciptakan kepuasan karyawan, pemimpin sebaiknya lebih sering melakukan evaluasi terhadap karyawan dan memberikan *rewards* pada karyawan yang berprestasi dan berusaha menciptakan suasana kerja yang harmonis.

REFERENSI

- Alam, S., Lawalata, I. L., Maricar, R., & Halim, A. (2021). Point of View Research Management Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. In *Research Management* (Vol. 2, Issue 2). <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Alromaihi, M. A., & Alshomaly, Z. A. (2017). Job Satisfaction And Employee Performance: A Theoretical Review Of The Relationship Between The Two Variables. *International Journal of Advanced Research*, 6, 1–20. www.garph.co.uk
- Aryanta, I. K., Sitiari, N. W., & Yasa, P. N. S. (2019). Influence Of Motivation On Job Stress, Job Satisfaction And Job Performance At Alam Puri Villa Art Museum And Resort Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(2), 113–120. <https://doi.org/10.22225/jj.6.2.1353.113-120>
- Azka, G., Tahir, M. Q., M, A. K., & Syed, T. H. (2011). Transformational Leadership, Employee Engagement And Performance: Mediating Effect Of Psychological Ownership. *African Journal of Business Management*, 5(17), 7391–7403. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.126>
- Budur, T., & Demir, A. (n.d.). The Relationship Between Transformational Leadership And Employee Performance: Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behaviors. In *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)* (Vol. 2022, Issue 4).
- Dini Ayunita, C., Ali Iqbal, M., & Subarkah, E. (2019). *The Influence Of Work Environment, Job Stress, And Job Satisfaction As Intervening Variables On Turnover Intention Of Hotel Employees XYZ*. 5, 1–10. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5342>
- Ekhsan, M. (2019). The Influence Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. In *Management, and Accounting* (Vol. 1). <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>

- Goswami, G. (n.d.). Job Stress And Its Effect On Employee Performance In Banking Sector. *Job Stress And Its Effect On Employee Performance In Banking Sector*. www.scholarshub.net
- Gunawan, H. M. (2019). *The Impact Of Work Motivation, Work Engagement, And Job Satisfaction Toward Job Performance In PT. XYZ Surabaya*. 11. <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Hartono, R., & Nurwati, E. (2021). The Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables At Hotel XYZ, in Jakarta. In *Majalah Ilmiah Bijak* (Vol. 18, Issue 1). <http://ojs.stiami.ac.id>
- Jaya, D., Fakhri, M., Madiawati, N., Nurnida, I., & Luturlean, B. S. (2021). *The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance with Job Stress as Intervening Variables in PT. Pos Indonesia*.
- Kurniawan, R. B., Sularso, A., & Titisari, P. (2018). *The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable*. 6, 1–8. <https://doi.org/10.26905/jm>
- Pandey, D. L. (2020). Work Stress And Employee Performance: An Assessment Of Impact Of Work Stress. In *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences ISSN(O)* (Vol. 7). www.aarf.asia,
- Runtuwene, K., & Dotulong, L. O. H. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Camat Langowan Timur) The Influence Of Transformational Leadership Style, Work Ethics And Organizational Culture On Employee Performance (East Langowan Camat Office)* (Vol. 10, Issue 2).
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The Effects Of Transformational Leadership On Employee Creativity: Moderating Role Of Intrinsic Motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>
- Sundi, B. K. (2013). Effect Of Transformational Leadership And Transactional Leadership On Employee Performance Of Konawe Education Department At Southeast Sulawesi Province *). In *International Journal of Business and Management Invention ISSN* (Vol. 2). www.ijbmi.org50|
- Suryanto, E., Syah, T. Y. R., Negoro, D. A., & Pusaka, S. (2019). Transformational Leadership Style And Work Life Balance: The Effect On Employee Satisfaction Through Employee Engagement. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 310–318. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.36>
- Wen, T. B., Theresa, C. F. H., Kelana, B. W. Y., Othman, R., & Syed, O. R. (2019). Leadership Styles in Influencing Employees' Job Performances. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i9/6269>
- Wibowo, A. D., Tamsah, H., Farida, U., Rasyid, I., Rusli, M., Yusriadi, Y., & Zulfiqar Bin Tahir, S. (n.d.). *The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City*.
- Wolor, C. W., Supriyati, Y., & Purwana, D. (2019). Effect of Organizational Justice, Conflict Management, Compensation, Work Stress, Work Motivation on Employee Performance Sales People. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(4), 1277–1284. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.74176>