

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Jabodetabek

Aminah Safitri^{1*}, Rahel Meinita Wijayanti², Rissa Rahma Sari³

^{1*,2,3}S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Perbanas Institute, Jakarta Selatan, 12940

Email: aminah.safitri29@perbanas.id, rahel.meinita62@perbanas.id, rissa.rahma25@perbanas.id

Abstrak-Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di beberapa perusahaan di Jabodetabek. Pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 100 responden. Data diolah menggunakan *software* SmartPLS 4.0 dan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mengetahui variabel yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di perusahaan di Jabodetabek. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan di Jabodetabek.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract-This study intends to analyze the influence of transformational leadership style, work motivation, work stress, and job satisfaction on employee performance in several companies in Jabodetabek. Sampling was carried out by distributing questionnaires to 100 respondents. The data was processed using SmartPLS 4.0 software and the Structural Equation Modeling (SEM) method to find out significant variables to employee performance (Y) in companies in Jabodetabek. The results of this study indicate that (1) transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance, (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, (3) work stress has a negative and insignificant effect on employee performance, and (4) job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance in companies in Jabodetabek.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Work Stress, Job Satisfaction, Employees Performance

1. PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 yang mewabah di seluruh dunia sejak tahun 2020 menimbulkan terjadinya perubahan drastis di segala aspek organisasi. Hal ini salah satunya terjadi di Indonesia, karena semakin tinggi dan meningkatnya kasus harian COVID-19 membuat pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu penetapan jaga jarak yang berakibat pada tata kerja yang tidak lagi bertatap muka atau bekerja secara langsung di kantor, sehingga harus melakukan kegiatan kerja dari jarak jauh yang dapat dijalankan dari rumah masing-masing (*Work From Home*). Tujuan diberlakukannya kebijakan ini untuk menghalangi virus agar tidak semakin menyebar ke karyawan satu dengan karyawan lainnya. Dengan adanya aturan yang menyesuaikan keadaan kedaruratan memungkinkan karyawan dapat bekerja dari rumah, kantor atau dari mana saja. Dalam pelaksanaan *Work from Office* (WFO), *Work from Home* (WFH) dan *Work from Anywhere* (WFA) ini sudah didukung dengan sistem digitalisasi yang mana dapat terhubung darimana saja dengan jaringan internet untuk dapat melakukan penyusunan laporan hingga pada tahap pelaporan.

Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang optimal, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan dapat belajar dan mengembangkan keterampilan mereka untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (Sitinjak et al., 2021). Dalam hal memperoleh tujuan suatu organisasi, karyawan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja yang mereka miliki. Kinerja karyawan adalah salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian oleh organisasi, sebab dapat mempengaruhi pencapaian dan kemajuan tujuan organisasi dalam persaingan global yang sering berubah. Suatu organisasi memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal dapat mempermudah pimpinan organisasi membimbing mereka untuk mencapai tujuan. Di samping itu, memiliki sumber daya manusia yang bermutu diharapkan dapat mendorong capaian keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari karyawan yang dipekerjakan. Hal ini berkaitan dengan pencapaian yang akan mempengaruhi kemajuan serta kualitas yang akan dihasilkan oleh perusahaan. Maka kinerja karyawan adalah hasil dari tiap individu berdasarkan pada pengalaman, kemampuan dan hal yang telah diupayakan untuk perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan bagian dari tanggung jawab masing-masing individu bahwa ia harus melakukan pekerjaannya dengan baik dan bertindak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa kondisi di dalam organisasi. Menurut Sukatin et al. (2022) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam individu karyawan, di antaranya kecerdasan (kemampuan mental umum), disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Selain itu, faktor eksternal adalah faktor yang mendukung karyawan untuk bekerja dari lingkungan, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, dan sistem manajemen yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) dan Prabowo et al. (2018) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Lalu, oleh Pratama dan Elistia (2020) menunjukkan kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Penelitian selanjutnya oleh Pratama (2018) dan Husain (2019) mengungkapkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh stres kerja. Penelitian oleh Pambudi, Mukzam, dan Nurtjahjono (2016) menunjukkan kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Setiap organisasi membutuhkan langkah-langkah yang tepat untuk mencapai tujuannya, hal ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi aspek dari sumber daya manusia adalah kepemimpinan, dan pemimpin yang baik akan membantu memastikan bahwa orang-orang dalam organisasi menjadi produktif dan mampu membantu organisasi mencapai tujuannya. Setiap organisasi memerlukan model gaya kepemimpinan yang tepat agar tercipta sinergi antara pimpinan dan para karyawannya. Peran seorang pemimpin adalah sebagai komunikator yang memberikan contoh kepada bawahannya, agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Gaya kepemimpinan seorang atasan terhadap seorang bawahan dapat ditentukan dari bagaimana cara karyawan tersebut merespon suatu tugas atau perintah yang diberikan. Gaya kepemimpinan harus disesuaikan untuk dapat memotivasi karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Agustin, 2020). Gaya kepemimpinan perlu menjadi perhatian karena pola gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan baik individu maupun kelompok. Dalam hal ini, perlunya gaya kepemimpinan yang sesuai untuk menjaga dan mendukung kinerja karyawan agar tetap produktif serta meningkatnya kreatifitas.

Ada berbagai variabel penting yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya adalah variabel kepemimpinan transformasional (Sugiono & Rachmawati, 2019). Gaya kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin dengan memahami kebutuhan bawahannya atau karyawan lainnya dan mampu memotivasi mereka. Memotivasi orang lain, memberikan jawaban, dan melaksanakan tugas dalam lingkungan berbasis tim sangat efektif dalam posisi kepemimpinan transformasional. Inspirasi yang diberikan oleh kepemimpinan transformasional mempunyai efek menguntungkan pada kinerja seseorang dan kolektif (Fikri & Prastyani, 2021). Adapun dalam mengukur gaya kepemimpinan transformasional terdapat beberapa indikator, di antaranya *trust*, *respect*, *communication*, *enthusiasm*, *rationality*, dan *problem solving* (Margaretta, 2020).

Gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan sangat erat hubungannya terutama selama masa pandemi Covid-19 berlangsung. Karena pada saat pandemi Covid-19 memungkinkan banyaknya tekanan yang ada pada individu karyawan, dengan begitu perlunya gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mendukung kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari keseharian masing-masing karyawan di perusahaan. Jika karyawan berkinerja tinggi, maka dengan kesadaran penuh setiap karyawan menyerahkan seluruh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang dimiliki agar kemajuan perusahaan dapat segera terwujud. Disinilah peran sesungguhnya seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan (Widyacahyani, Herawati, & Subiyanto, 2020). Beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan diantaranya adalah penelitian oleh Gani (2020) dan Pratama dan Elistia (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Prabowo, Noermijati, dan Irawanto (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap perusahaan karena dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai sasaran dan tujuan yang harus dimiliki oleh setiap individu karyawan. Motivasi kerja memiliki tujuan baik untuk diri individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginan maupun untuk suatu perusahaan. Karena motivasi kerja dapat mendorong setiap karyawan untuk berpikir kreatif dalam melakukan setiap pekerjaan, dapat membuat kinerja karyawan lebih cepat dan maksimal serta adanya keinginan setiap individu karyawan untuk selalu berusaha melakukan dan memberikan hasil yang baik. Motivasi kerja

merupakan sesuatu yang dapat memicu semangat atau dorongan bekerja baik dalam individu maupun kelompok terhadap pekerjaan agar tercapainya tujuan (Septiawan, Masrunik, & Rizal, 2020). Ada beberapa indikator pengukuran terkait motivasi kerja menurut MD (2016), pertama adalah motif, artinya tujuan organisasi memberikan semangat kerja bagi karyawan agar lebih efektif dan efisien. Indikator selanjutnya adalah harapan, yaitu karyawan akan bekerja lebih baik dan giat bertujuan untuk memperoleh promosi atau tunjangan. Ketiga adalah insentif, yang berarti tunjangan kinerja yang diberikan dapat menambah semangat kerja karyawan.

Dengan adanya motivasi kerja, membuat seorang karyawan mempunyai kemauan, kebutuhan, dan akan menambah energi dalam mengerjakan dan menyelesaikan suatu pekerjaannya. Agar menghasilkan kinerja karyawan yang optimal, karyawan harus memperhatikan, mengelola, dan menjaga motivasi dalam diri mereka agar terus bersemangat dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, Noermijati, dan Irawanto (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian oleh Handayani dan Arrosid (2021) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Stres Kerja

Penyebaran virus Covid-19 memberikan kesukaran, sebab karyawan dan perusahaan mendapatkan ketidaknyamanan untuk dapat melakukan aktivitasnya secara normal seperti sebelum terjadinya pandemi. Hal ini mengakibatkan adanya kebijakan baik dari pemerintah maupun pimpinan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dari rumah yang akhirnya memunculkan permasalahan baru, yaitu stres kerja yang disebabkan oleh pola dan ruang kerja baru. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga memungkinkan terkena stres kerja. Stres kerja dapat terjadi pada karyawan terutama pada saat diberlakukannya *work from home*. Hal yang mempengaruhi terjadinya stres kerja, yaitu jam kerja yang tidak terbatas karena tidak memperhatikan jam operasional sehingga memungkinkan pimpinan atau rekan kerja divisi lainnya mengirimkan pekerjaan diluar batas waktu jam operasional. Adanya tekanan dari atasan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin diluar jam operasional kerja.

Mengontrol stres di tempat kerja dapat meningkatkan antusiasme karyawan sehingga mengarah ke kinerja yang lebih baik. Pada saat yang sama, stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja sehingga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan perusahaan. Stres kerja adalah sesuatu yang dialami oleh hampir setiap orang di beberapa titik dalam dunia kerja. Hal ini dapat ditangani dengan beberapa cara, baik dengan menanganinya secara pribadi, atau dengan mendapatkan bantuan dari organisasi atau spesialis. Stres kerja yang dialami oleh individu karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan salah satunya yaitu menurunnya tingkat produktivitas kerjanya dalam kegiatan sehari-hari.

Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir dan keadaan individu yang akan dihasilkan melalui tindakannya. Tingginya tingkat stres yang dialami oleh individu karyawan dapat berpengaruh terhadap kemampuannya dalam menghadapi lingkungan kerjanya dan terganggunya dalam melaksanakan tugas sehingga pada akhirnya berdampak negatif atas prestasi kerja yang dimiliki. Ada beberapa dimensi pengukuran terkait stres kerja, di antaranya beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, kesalahan kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan seorang karyawan (Baihaqy, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Husain (2019) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prasetyo (2020) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan juga demi menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan lainnya. Kepuasan kerja seorang karyawan berhubungan dengan motivasi kerja mereka, apabila karyawan merasa puas dengan apa yang didapatkan maka motivasi kerja semakin meningkat. Jika karyawan tidak produktif dalam bekerja, maka perusahaan dapat mengalami kerugian. Hal tersebut dapat terjadi apabila menurunnya produktivitas perusahaan yang disebabkan oleh karyawan yang demotivasi. Demotivasi dapat terjadi dalam suatu perusahaan karena kurangnya tingkat kepuasan kerja selain itu kepuasan kerja merupakan aspek yang esensial pada setiap perusahaan. Kepuasan kerja tercermin ketika seorang karyawan menyukai pekerjaan yang dijalani. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya dipengaruhi dari beberapa dimensi atau indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji yang sesuai, promosi jabatan, serta rekan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mendorong adanya motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), Prabowo, Noermijati, dan Irawanto (2018) dan Wijaya (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Damayanti, Hanafi, & Cahyadi (2018), yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gani (2020) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian ini termasuk kategori *explanatory research*, yakni penelitian yang bermaksud menerangkan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik *survey* dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang berada di wilayah Jabodetabek secara *online* dengan bantuan *google forms* untuk melakukan pengisian kuesioner. Selanjutnya, data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner tersebut diuji dan diolah menggunakan bantuan program SmartPLS 4.0.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang bekerja di wilayah Jabodetabek dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

4. HASIL

Berikut adalah karakteristik responden karyawan perusahaan area Jabodetabek yang sudah terkumpul melalui penyebaran kuesioner.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

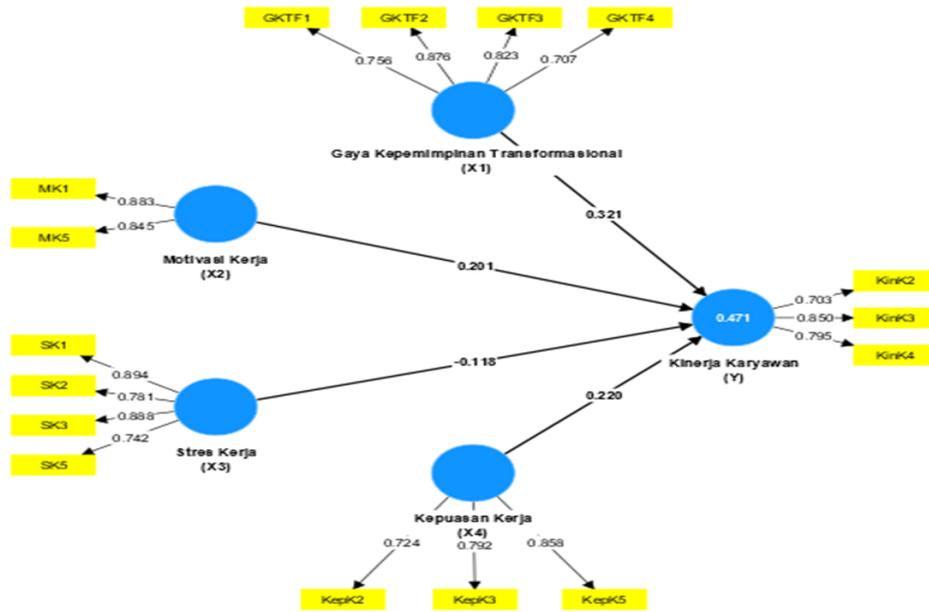
Usia	Jumlah	
	Orang	Persentase (%)
17-24 tahun	30	30
25-30 tahun	33	33
31-40 tahun	18	18
41-50 tahun	18	18
> 50 tahun	1	1
Jumlah	100	100

Jenis Kelamin		
Laki-laki	42	42
Perempuan	58	58
Jumlah	100	100

Sumber: Hasil kuesioner peneliti (2023)

4.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Jika *loading factor* suatu indikator $> 0,70$ maka indikator tersebut valid. Semua indikator pada penelitian ini mempunyai nilai *loading factor* $> 0,70$; maka semua indikator dinyatakan valid. Berikut adalah evaluasi model pengukuran terhadap validitas indikator:



Gambar 1. Nilai Loading Factor

Sumber: Hasil analisa menggunakan SmartPLS 4.0. (2023)

Selanjutnya, evaluasi dengan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai AVE memiliki arti baik jika mempunyai nilai lebih besar dari 0,50 (Chin, 1998). Berikut adalah nilai AVE pada penelitian ini.

Tabel 2. Nilai AVE (*Average Variance Extraction*)

Variabel	AVE Value
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0.629
Motivasi Kerja (X ₂)	0.629
Stres Kerja (X ₃)	0.617
Kepuasan Kerja (X ₄)	0.747
Kinerja Karyawan (Y)	0.687

Sumber: Hasil analisa menggunakan SmartPLS 4.0. (2023)

Evaluasi dari outer model selanjutnya ialah reliabilitas konstruk dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha*. Apabila nilai *composite reliability* > 0,70 dan nilai *cronbach's alpha* > 0,60; maka konstruk dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* Model Penelitian

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Syarat	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0.871	> 0.70	0.803	> 0.60	Reliable
Motivasi Kerja (X ₂)	0.835	> 0.70	0.705	> 0.60	Reliable
Stres Kerja (X ₃)	0.827	> 0.70	0.688	> 0.60	Reliable

Kepuasan Kerja (X ₄)	0.855	> 0.70	0.662	> 0.60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.897	> 0.70	0.849	> 0.60	Reliable

Sumber: Hasil analisa menggunakan SmartPLS 4.0. (2023)

4.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi *inner model* yang pertama dilakukan dengan melihat Koefisien Determinasi (R²). Adapun kriteria batasan nilai R² dibagi dalam tiga klasifikasi, yaitu nilai R² sebesar 0.67 dikategorikan sebagai substansial, R² sebesar 0.33 dikategorikan sebagai moderate, dan R² sebesar 0.19 sebagai lemah (Chin, 1998).

Tabel 4. Nilai R Square (R²) dari Model Penelitian

Konstruk	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.471	0.449

Sumber: Hasil analisa menggunakan SmartPLS 4.0. (2023)

Hubungan antar konstruk berdasarkan nilai *R-square Adjusted* dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.449, hal ini menunjukkan bahwa 44,9% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁), motivasi kerja (X₂), stres kerja (X₃), dan kepuasan kerja (X₄), sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Selanjutnya, evaluasi pada pengujian *Goodness of Fit Index* (GoF). Evaluasi ini untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) yang diperoleh melalui perhitungan berikut:

$$GoF = \sqrt[3]{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt[3]{0.661 \times 0.471}$$

$$GoF = \sqrt[3]{0.311}$$

$$GoF = 0.557$$

Keterangan:

$$AVE = (0.629 + 0.629 + 0.617 + 0.747 + 0.687) / 5 = 0.661$$

$$R \text{ Square} = 0.471$$

Hasil perhitungan *Goodness of Fit Index* (GoF) menunjukkan nilai 0.557. Menurut Chin (1998), nilai GoF small = 0,1, GoF medium = 0,25 dan GoF besar = 0,36. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) secara keseluruhan adalah baik karena nilai *Goodness of Fit Index* (GoF) lebih dari 0,36 (skala besar GoF).

4.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan metode *resampling bootstrap*. Perhitungan uji hipotesis dengan menggunakan SmartPLS 4.0 dilihat dari nilai *Path Coefficient*, yaitu nilai *p-values* dan *t-statistic* dari hubungan antar variabel dalam penelitian *Inner model* dapat dievaluasi dengan melihat nilai *path coefficients*, *p values*, dan *t-statistic* sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai *Path Coefficient* dan *P-value* dari Model Penelitian

Variabel	Path Coefficients	P-value	T-statistic
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.321	0.002	3.126
Pengaruh Kepuasan Kerja (X ₄) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.220	0.021	2.304
Pengaruh Motivasi Kerja (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.201	0.013	2.476
Pengaruh Stres Kerja (X ₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	-0.118	0.061	1.878

Sumber: Hasil analisa menggunakan SmartPLS 4.0. (2023)

Selanjutnya pengaruh simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menghitung F hitung / f statistik menggunakan rumus seperti di bawah ini.

$$R^2 = 0.471 \text{ (Kinerja Karyawan)}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{R^2}{(k-1)}}{1-R^2/(n-k)}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{0.471}{(5-1)}}{1-0.471/(100-5)}$$

$$F \text{ hitung} = 0.11775 / 0.00556842$$

$$F \text{ hitung} = 21.146$$

Hasil evaluasi nilai R^2 menunjukkan Nilai Fhitung pada penelitian ini yaitu 21.146 dan nilai Ftabel pada alpha 0.05 yaitu 2.47. Hal ini berarti Fhitung (21.146) > Ftabel (2.47), maka secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Jabodetabek

Berdasarkan pengujian data yang sudah dilakukan, diperoleh nilai *path coefficient* antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan sebesar 0.321. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 32,1%. Selanjutnya, nilai *p-value* antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan sebesar $0.002 < 0.05$; serta nilai *t-statistic* $3.126 > 1.96$; artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_1 diterima, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Gani (2020), dan Pratama dan Elistia (2020) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Responden pada penelitian setuju dengan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinannya secara transformasional. Dalam hal ini, karyawan setuju dengan perilaku pemimpin yang memberikan kepercayaan, rasa hormat, serta selalu antusias dalam hal membangkitkan semangat kerja karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Jabodetabek

Berdasarkan pengujian data yang sudah dilakukan, diperoleh nilai *path coefficient* antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.201; berarti motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 20.1%. Kemudian nilai *p-value* antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar $0.013 < 0.05$; serta nilai *t-statistic* $2.476 > 1.96$; artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_2 diterima, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Prabowo, Noermijati, dan Irawanto (2018), dan Susanto (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Responden pada penelitian ini mengungkapkan setuju dengan pengaruh motivasi terhadap kinerjanya. Dalam hal ini, seorang karyawan harus memiliki suatu dorongan atau motivasi untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhan baik dari individu maupun perusahaan, karena dengan adanya motivasi kerja dapat mendorong setiap karyawan untuk berpikir kreatif dalam melakukan setiap pekerjaan, dapat membuat kinerja karyawan lebih cepat dan maksimal serta adanya keinginan setiap karyawan untuk selalu berusaha melakukan dan memberikan hasil yang baik.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Jabodetabek

Berdasarkan pengujian data yang sudah dilakukan, diperoleh nilai *path coefficient* antara stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar -0.118; berarti stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -11.8%. Kemudian nilai *p-value* antara stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar $0.061 > 0.05$; serta nilai *t-statistic* $1.878 < 1.96$; artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_3 ditolak, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Steven dan Prasetio (2020) yang mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini mengungkapkan bahwa sebagian besar karyawan tidak merasa mengalami kondisi ketegangan dalam menghadapi pekerjaan dan tidak memiliki beban terhadap pekerjaannya dan para atasan di tempat kerjanya tidak menciptakan rasa tegang yang dalam hal ini maka stres yang dialami oleh karyawan tidak dapat mempengaruhi kinerjanya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Jabodetabek

Berdasarkan pengujian data yang sudah dilakukan, diperoleh nilai *path coefficient* antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.220; berarti kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

sebesar 22%. Kemudian nilai *p-value* antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar $0.021 < 0.05$; serta nilai *t-statistic* $2.304 > 1.96$; artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_4 diterima, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dikuatkan oleh penelitian Susanto (2019), dan Damayanti, Hanafi, & Cahyadi (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan responden setuju bahwa tingkat kepuasannya dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja. Dengan mendapatkan gaji yang sesuai dan merasakan kepuasan dari pekerjaannya, seperti tanggung jawab yang dimiliki dan bekerja dengan rekan-rekan di kantor yang bertanggung jawab, maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Sedangkan, berdasarkan hasil dari perhitungan uji hipotesis dari masing-masing variabel secara simultan, diperoleh maka secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_5 diterima, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan di wilayah Jabodetabek menyatakan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja seorang karyawan di perusahaan. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan di perusahaan wilayah Jabodetabek.

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini disebabkan oleh sebagian besar responden tidak merasakan beban kerja yang berlebihan dan pimpinan di kantor tidak menciptakan rasa tegang terhadap karyawannya, sehingga hal tersebut tidak menyebabkan mereka stres pada pekerjaannya yang artinya tidak mempengaruhi kinerja mereka di perusahaan. Sedangkan, faktor yang lebih menentukan kinerja seorang karyawan di perusahaannya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dengan gaya kepemimpinan transformasional tersebut membuat karyawan merasa selalu diberikan kepercayaan dan rasa hormat dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta selalu mendorong karyawannya dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dari berbagai sudut pandang.

Dari penelitian ini, sebaiknya gaya kepemimpinan transformasional di perusahaan wilayah Jabodetabek penting untuk ditingkatkan di masa mendatang. Dalam hal ini, perusahaan akan berhasil jika dapat terus menerus beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi secara global. Penting dalam menciptakan kepemimpinan transformasional yang dapat membawa perubahan pada bisnis tersebut jika suatu perusahaan ingin bertahan, sehingga memperoleh keunggulan kompetitif dalam persaingan bisnis global. Karyawan membutuhkan peran pimpinan dalam menciptakan kepuasan dalam bekerja, hal ini dukungan dari seorang pimpinan dapat membuat kepuasan kerja seorang karyawan tinggi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting di perusahaan, oleh sebab itu pimpinan perlu lebih meningkatkan dimensi-dimensi yang dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja pada seorang karyawan. Dengan demikian, jika karyawan merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, T. N. (2020). *Pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart*. Retrieved from <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/eprint/1062>
- Alam, S., Lawalata, I. L., Maricar, R., & Halim, A. (2021). Influence of leadership style and work motivation on employee performance. *Point of View Research Management*, 2(2), 123–131. Retrieved from <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Asriani, Mintarti, S., & ZA, S. Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 16(3), 217–234. <https://doi.org/https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.126>
- Baihaqy, A. (2020). *Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan motivasi sebagai variabel intervening di Lembaga Pengkajian Konsultan dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy*. pp. 1–100. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295–336.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, (2), 75–86.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>
- Fikri, H., & Prastyani, D. (2021). Gaya kepemimpinan transformasional masa pandemi covid 19: Kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi. *Publika Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 8–20. <https://doi.org/10.47007/publika.v10i2.4820>
-

- Gani, A. A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12–22. <https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>
- Husain, H. (2019). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar* (Universitas Muhammadiyah Makassar). Universitas Muhammadiyah Makassar. Retrieved from https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjAm-P2ipDyAhXWc30KHUqjCHoQFjABegQIBBAD&url=https%3A%2F%2Fdigilibadmin.unismuh.ac.id%2Fupload%2F6456-Full_Text.pdf&usg=AOvVaw1dByipzIb_0holtXEBJNTM
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Margaretta, D. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Baru*. Universitas HKBP Nommensen. pp. 1–148. Medan: Universitas HKBP Nommensen.
- MD, D. A. V. (2016). *Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri*. Universitas Prof.DR. Moestopo (Beragama) Jakarta. pp. 1–179. Jakarta: Universitas Prof.DR. Moestopo (Beragama) Jakarta.
- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1), 164–171.
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). The Influence of transformational leadership and work motivation on employee performance mediated by job satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16(1), 171–178. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 144–152. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi kerja dan generasi z (Teori dan penerapan)*. Zaida Digital Publishing.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., ... Gunaisah, E. (2021). *Kinerja karyawan (era transformasi digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i1.644>
- Sukatin, Pahmi, Firmansyah, Suciati, F. N., Defrian, A., Purnama, A. I., ... Kuswara, M. I. (2022). *Manajemen dan evaluasi kerja* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1).
- Widyacahyani, A., Herawati, J., & Subiyanto, E. D. (2020). Dampak kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan servant leadership terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 68–74.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 12–18.