

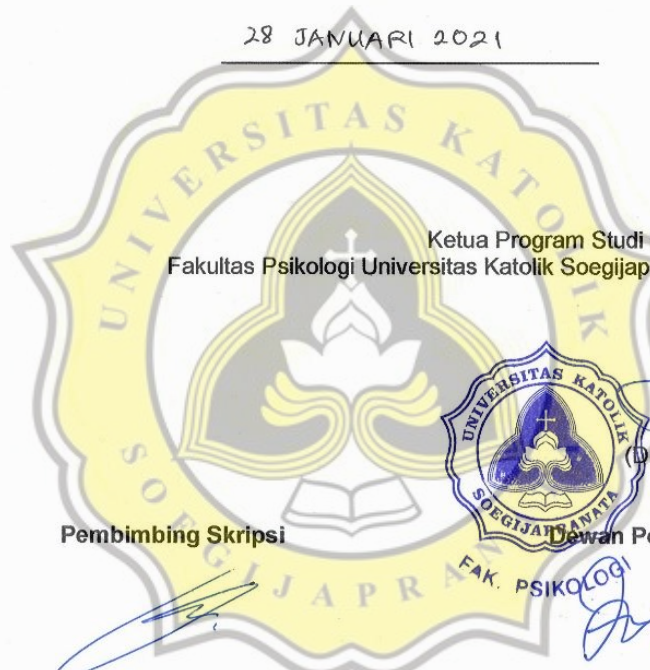
HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Sarjana Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dan diterima
untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Psikologi

Pada Tanggal

28 JANUARI 2021

Mengesahkan
Ketua Program Studi Sarjana Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang



(Dr. Suparmi, M.Si.)

Pembimbing Skripsi

Dewan Penguji

(Kuriake Kharismawan S.Psi., M.Si.)

(Dr. Siswanto, M.Si., Psikolog)

(Damasia Linggarjati Novi P., S.Psi., MA.)

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anindita Bagas Utama

NIM : 15.E1.0262

Progdi/ Konsentrasi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Dengan ini menyatakan bahwa Laporan Tugas Akhir dengan judul **“Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Pada Pegawai Dinas X Pemerintah Kota Semarang”** tersebut bebas plagiasi. Akan tetapi bila terbukti melakukan plagiasi maka bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Semarang, 7 Maret 2021

Yang Menyatakan



Anindita Bagas Utama

15.E1.0262

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada banyak pihak yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi ini, di antaranya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan perlindungan dan kemudahan
2. Diri sendiri, Anindita Bagas Utama, yang telah berjuang sampai detik ini sehingga dapat menyelesaikan skripsi walaupun sangat terlambat.
3. Orang tua tercinta yaitu Bapak Sinung Djatmika Utama, S.Sos., M.M. dan Ibu Dwi Wahyu Ratna Damayanti, S.H., atas kasih sayang, dukungan, dorongan, kesabaran dan doa yang tanpa batas.
4. Bapak Kuriake Kharismawan S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, perhatian, arahan, kesabaran, dan dorongan bagi penulis menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Dr. Augustina Sulastri, Psikolog, selaku Dosen Wali Wali yang telah memberikan semangat dan dorongan selama penulis menyelesaikan masa belajar di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang memberikan bekal ilmu kepada penulis selama menjalani masa kuliah.
7. Seluruh staf tata usaha, staf perpustakaan, dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah banyak sekali membantu dalam kelancaran menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih juga kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala kebaikan dan keikhlasan.

Salam,


Anindita Bagas Utama

PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anindita Bagas Utama

NIM : 15.E1.0262

Progdi / Konsentrasi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

(Menyetujui / Tidak Menyetujui) untuk memberikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata Semarang Hak Bebas Royalti Noneksklusif atas karya ilmiah yang berjudul **“Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Pada Pegawai Dinas X Pemerintah Kota Semarang”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Katolik Soegijapranata Semarang berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir ini selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Semarang, 7 Maret 2021

Yang menyatakan,



Anindita Bagas Utama

15.E1.0262

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
UCAPAN TERIMAKASIH	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Tujuan Penelitian	5
1.3. Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2	6
2.1. Stres Kerja	6
2.2. Gaya Kepemimpinan Transformasional	11
2.3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja	14
2.4. Hipotesis.....	17
BAB 3	18
3.1. Jenis Penelitian.....	18
3.2. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	18
3.3. Subjek Penelitian.....	19
3.4. Alat Ukur penelitian	20
3.5. Uji Coba Alat Ukur	22
3.6. Teknik Analisa Data	22
BAB 4	23
4.1. Orientasi Kanchah	23
4.2. Persiapan Penelitian.....	23
4.3. Uji Coba Alat Ukur	25
4.4. Pengumpulan Data Penelitian.....	28
BAB 5	30

5.1. Uji Asumsi.....	30
5.2. Uji Hipotesis	31
5.3. Pembahasan.....	32
5.4. Keterbatasan Penelitian	35
BAB 6.....	36
6.1. Kesimpulan.....	36
6.2. Saran	36
DAFTAR PUSTAKA.....	37
LAMPIRAN	41



DAFTAR TABEL

Tabel 3.0.1. Blueprint Skala Stres Kerja	21
Tabel 3.0.2. Blueprint Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	22
Tabel 4.0.1. Persebaran Aitem Skala Stres Kerja	25
Tabel 4.0.2. Persebaran Aitem Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional ..	25
Tabel 4.0.3. Aitem Valid dan Gugur Skala Stres Kerja.....	26
Tabel 4.0.4. Aitem Valid Skala Stres Kerja.....	27
Tabel 4.0.5. Aitem Valid dan Gugur Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional	28
Tabel 4.0.6. Aitem Valid Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	28
Tabel 5.0.1. Jumlah Pegawai ASN dan NON-ASN	31



DAFTAR LAMPIRAN

A. ALAT UKUR	42
B. DATA UJI COBA	58
C. UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS.....	69
D. DATA PENELITIAN	84
E. TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE INTERVAL	101
F. UJI ASUMSI KLASIK	116
G. UJI HIPOTESIS.....	123
H. UJI ANALISIS DESKRIPTIF.....	125
I. UJI INDEPENDET SAMPLE T-TEST	127
J. SURAT IJIN PENELITIAN	129



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja pada pegawai di Dinas X Pemerintah Kota Semarang. Hipotesis yang diajukan adalah “Ada hubungan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada pegawai Dinas X Pemerintah Kota Semarang”. Semakin kecil gaya kepemimpinan transformasional maka stres kerja semakin tinggi. Juga sebaliknya, semakin besar gaya kepemimpinan transformasional maka stres kerja semakin rendah. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas X Pemerintah Kota Semarang. Jumlah keseluruhan subjek penelitian adalah 62 orang, terdiri dari 37 ASN dan 25 NON-ASN. Alat ukur yang digunakan Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Skala Stres Kerja. Alat ukur yang digunakan sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji korelasi *product moment* Pearson dengan nilai korelasi sebesar -0,697, nilai *sig*=0,000 (*sig* <0,01). Besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja sebesar 46,1%. Hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada pegawai Dinas X Pemerintah Kota Semarang.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between transformational leadership style and work stress on employees at the Office of the City Government of Semarang. The hypothesis proposed is "There is a negative relationship between transformational leadership style and work stress on the employees of the Semarang City Government Office X". The smaller the transformational leadership style, the higher the work stress. Also on the contrary, the greater the transformational leadership style, the lower the work stress. The research subjects were all employees in the Semarang City Government Office X. The total number of research subjects was 62 people, consisting of 37 ASN and 25 NON-ASN. The measuring instrument used is the Transformational Leadership Scale and the Work Stress Scale. The measuring instrument used has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used was the Pearson moment product wear test with a value of -0.697, the value of sig = 0.000 (sig < 0,01) The influence of transformational leadership style on job stress is 46.1%. The hypothesis proposed is accepted, that is, there is a very significant negative relationship between transformational leadership style and work stress on the employees of Dinas X Semarang City Government.

Keywords: transformational leadership style, work stress.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan-tujuan dalam hidup. Pekerja dihadapkan pada berbagai permasalahan dalam pekerjaan seperti, beban kerja yang berlebih, *deadline* yang menumpuk ataupun perubahan pola kerja, belum lagi hubungan antar pekerja yang terkadang tidak berjalan dengan baik. Kondisi-kondisi di atas dapat menyebabkan pekerja mengalami stres kerja. Menurut Desy dalam Widyastuti, (2015), stres kerja adalah kondisi saling berinteraksinya beberapa faktor di tempat kerja dengan pekerja yang kemudian dapat mengganggu fisiologis dan psikologis pekerja.

Kondisi stres kerja akibat permasalahan kerja dapat meningkat dengan adanya Pandemi Covid-19 yang terjadi pada awal tahun 2020. Dampak dari pandemi ini dialami seluruh pekerja termasuk salah satunya yaitu pegawai pemerintah, Aparatur Sipil Negara (ASN) ataupun Non ASN yang sering disebut juga sebagai pegawai kontrak. Pemerintah pusat melalui Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PAN-RB) mengeluarkan surat edaran tentang penyesuaian sistem kerja pegawai dalam upaya mengatasi penularan Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Mengacu pada surat edaran tersebut, Pemerintah Kota Semarang mengeluarkan keputusan Daerah Kota Semarang yang menyatakan bahwa ada beberapa ketentuan yang harus dipatuhi pegawai dalam upaya pencegahan Covid-19 seperti larangan mudik, larangan dinas keluar kota, perubahan jam kerja menjadi system *shift* sehari masuk sehari *Work From Home* (WFH), dan segala pertemuan, rapat, dan

penginputan data dilakukan secara daring atau online. Perubahan kondisi yang sangat signifikan ini memunculkan stres kerja.

Stres kerja mengakibatkan dampak pada fisik dan psikis. Dampak stress pada psikis misalnya adalah depresi, kelelahan kronis, mudah marah dan gelisah. Dampak psikis membuat kualitas kerja yang rendah menurut Richards dalam Christiana & Setyoningrum, (2019). Pendapat Richard dipertajam oleh Putri (2020) yang menyatakan konsekuensi psikologis dari keadaan stres kerja pada pekerja meliputi timbulnya perasaan tidak nyaman seperti merasa tertekan, depresi, bosan dan menurunnya kepercayaan diri. Hal ini berujung pada meningkatnya risiko kecelakaan kerja dan kinerja yang menurun.

Peneliti mewawancarai empat pegawai pada Dinas X Pemerintah Kota Semarang, dari berbagai bidang yang berbeda, yakni perencanaan dan evaluasi, keuangan, dan pemberdayaan dan pelayanan. Wawancara dilakukan secara online pada bulan Agustus 2020. Pegawai di bidang perencanaan dan evaluasi serta keuangan mengeluhkan gangguan kesehatan yang mirip yaitu lebih sering mengalami sakit kepala, mudah lelah, dan mengalami ketidakstabilan *mood* (*moodswing*). Keduanya menceritakan ada perubahan yang dialami dalam bekerja. Pekerjaan yang biasanya diberikan dengan cara manual, menemui rekanan atau menghadiri rapat secara langsung (tatap muka), sekarang mereka harus melakukan via online. Pergantian jam kerja dimana pegawai yang masuk ke kantor dijadwalkan agar prosentase pegawai dalam ruangan sesuai aturan Satgas Covid, membuat akses ke peralatan kerja ataupun data menjadi terbatas

Pegawai berinisial R, dari bagian perencanaan dan evaluasi dalam wawancara menceritakan bahwa ia mengalami susah tidur dan sakit kepala.

Pegawai L, dari bagian keuangan dan aset mengalami gejala yang hampir sama dengan pegawai R yang mengalami susah tidur atau insomnia kronis.

Gejala yang dialami pegawai R dan L, tidak dialami oleh Pegawai H dan I dari bidang pemberdayaan dan layanan. Pegawai H dan I bekerja pada dinas yang sama dengan pegawai R dan, namun berbeda bidang sehingga berbeda atasan. H mengatakan pola kerja berubah namun bidang tempat ia bekerja sangat akrab, pimpinan dapat diakses dan diajak berkomunikasi dengan mudah, hal ini membuatnya cukup nyaman. Demikian juga yang dikatakan oleh I yang bekerja pada bidang yang sama dengan H. I mengatakan bahwa situasi Covid menjadi tantangan karena ada berbagai perubahan cara kerja dan meningkatnya tuntutan, namun komunikasi ke atasan dapat menjadi salah satu alternatif solusi.

H mengatakan bahwa pola kepemimpinan atasannya berbeda dengan pola kepemimpinan atasan R. H menyebutkan bahwa ia pernah bekerja di bawah kepemimpinan atasan R selama 2 tahun, sehingga ia dapat merasakan perbedaannya. Pemimpinnya saat ini banyak melibatkan staf dalam membuat tujuan dan sasaran, memiliki waktu untuk berdiskusi jika ada permasalahan di lapangan dan memotivasi staf untuk mencapai target. Pada saat peneliti mengkonfirmasi pada R, R mengatakan hal yang senada, pimpinan R kurang komunikatif dan kurang peduli dengan staf. Pimpinan jarang melibatkan staf dalam membuat tujuan ataupun membuat strategi kerja.

Beberapa penelitian telah membuktikan kepemimpinan berhubungan dengan stres kerja. Menurut jurnal dari Muthamia, Lewa, dan Ndwiga, (2015) yang berjudul "*Effects of Transformational Leadership on Work Stress among Top Managers in State Owned Enterprises (SOEs) in Kenya*" menunjukkan hasil yang

mendukung argumentasi peneliti, yaitu adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja pada manajer di Kenya.

Terdapat berbagai teori tentang gaya kepemimpinan, misalnya *Great-Man Theory*, *Trait Theory*, Teori Kepemimpinan Situasional (*Situasional Theories*), Teori Gaya dan Perilaku, Teori Transaksional dan Teori Transformasional. Mencermati perbedaan pimpinan R dan H yang diungkapkan dalam wawancara awal, yakni pada pelibatan anak buah, komunikasi atasan bawahan dan inspirasi, maka peneliti untuk mengkaji stress kerja dari sudut teori kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional telah banyak dikaji dampaknya terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyaningrum (2015) menyebutkan bahwa adanya hubungan positif dari gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2015) di mana gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Meskipun telah banyak dikaji seperti oleh Setyaningrum dan Astuti, tetapi gaya kepemimpinan transformasional menarik dikaji lagi terkait dengan stress kerja.

Penelitian stress kerja ditinjau dari kepemimpinan transformatif dilakukan oleh Salem & Kattara, (2015), menemukan hubungan negatif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan stres kerja. Penelitian oleh Huang et al., (2018) yang berjudul "*The Impact of Transformational Leadership and Empowerment Perception on Nurses 'Job Stress*", menyimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi perawat terhadap kepemimpinan transformasional atasannya, maka stress kerja akan berkurang.

Penelitian tentang kepemimpinan transformasional sudah pernah dilakukan pada karyawan swasta, namun belum ada yang melakukan pada pegawai pemerintah terkhusus pada situasi Covid. Dalam penelitian ini akan meneliti subyek dari pegawai pemerintah yang memiliki karakteristik berbeda dengan pegawai swasta.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada pegawai di Dinas X Pemerintah Kota Semarang.

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja pada pegawai di Dinas X Pemerintah Kota Semarang.

1.3. Manfaat Penelitian

1.3.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmiah yang berkaitan dengan psikologi industri organisasi dan psikologi klinis, lebih spesifik pada topik kepemimpinan dan stres kerja di sebuah organisasi.

1.3.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan petunjuk dan gambaran kondisi di lapangan, bagi pihak-pihak terkait tentang peranan pemimpin yang transformasional dan berkaitan dengan stres kerja pada pekerja.