

Hak cipta

PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA ABADI AUTOPART

Tiara Nathania Agustin
Bernadine

Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

Abstract

Abstract

Abstract

Abstract

Activities Along with the rapid development of the business world, competition in the workplace Tiara Nathania Agustin
Bernadine

Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin
Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Abstract

Abstract

Abstract

Abstract

Abstract

Abstract

Tiara Nathania Agustin

Bernadine

Abstract

Abstract

Abstract

Abstract

Abstract

Activities Along with the rapid development of the business world, competition in the workplace is tiarated the increasing number of work demands can both be the cause of work stress Retting tighter and the increasing number of work demands can both be the cause of work stress. ${}^{\circ}$ Managed work stress could trigger the spirit for employees to increase their performance, while Excessive work stress could reduce the performance and could has a negative impact for the performance of the employee. It is important for employees to be coordinated in order to interact and work well $\exists ogether$ to optimize performance in the work environment so that leadership style is also important in relationto employee performance. This research aims to determine the effect of work stress and leadership style on employee's performance at PT Mitra Abadi Autopart. Subjects in this research were employees $\widehat{\mathfrak{D}}_{F}$ T Mitra Abadi Autopart by taking 40 respondents. Techniques of data collection that were used in this research are questionnaires and interviews. In data analysis, the researcher used multiple linear \mathbb{F}_{reg} ression analysis, F test, and t test. The results of the research indicate that work stress and leadership style together influence the employee's performance, work stress does not influence partially on employee's performance, leadership style influence partially on employee's performance.

Kęywords Work Stress, Leadership Style, Employee's Performance

Abstrak

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam melakukan Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam melakukan kegiatan operasionalnya. Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang pesat, persaingan dalam dunia kefja pun semakin ketat dan semakin banyaknya tuntutan kerja yang dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja yang terkendali dapat memicu semangat bagi para karyawan sehingga kinerja dapat meningkat, sedangkan stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja yang dapar berdampak negatif kinerja karyawan. Karyawan juga harus selalu dikoodinir agar dapat berinteraksi dan bekerja sama dengan baik guna mengoptimalisasikan kinerja dalam lingkungan kerja sehingga gaya kepemimpinan merupakan hal yang yang penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Abadi Autopart dengan mengambil responden sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Dalam analisis data, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata kundi: Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Penulis untuk Korespondensi: Telp. (021) 65307062

E-mail: bernadine@kwikkiangie.co.id



¹ Alamat kini: Kwik Kian Gie School of Business, Jln Yos Sudarso Kav. 87 Sunter, Jakarta 14350



Pendahuluan

Memasuki era globalisasi, perkembangan dunia usaha semakin berkembang pesat sejalan dengan ekonomi dan juga diikuti oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Persaingan dan tuntutan kerja pur semakin tinggi yang menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga berpotensial menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut dengan stres. Menurut labal (2016:11), stres memiliki dampak positif serta dampak negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah berpeluang menjadi pendorong motivasi kerja. Sedangkan dampak negatifnya adalah penurunan motivasi yang dapat menjadi hambatan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama kaitannya dengan kinerja karyawan.

Perhatian terhadap kinerja karyawan sangatlah diperlukan untuk pencapaian sasaran dan target yang telah dipetapkan perusahaan. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya kinerja yang menurun dapat merugikan perusahaan. Dengan demikian, salah satu tantangan bagi manajemen perusahaan merupakan pengelolaan stres kerja karyawan. Dalam jangka pendek, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak merasa termotivasi, yang membuat kerja karyawan tidak optimal sehingga kinerjanya terganggu yang berpengaruh pada prestasi kerjanya. Sedangkan dalam jangka panjang, bila stres kerja tidak dikelola dengan baik dan dibiarkan begitu saja dapat membuat karyawan sakit atau bahkan mengundurkan diri.

Selain stres kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Pengelolaan akan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Seorang pemimpin berperan untuk menggerakkan karyawannya sehingga aktivitas dalam suatu perusahaan berjalan dengan lancar dan keberhasilan perusahaan dapat terealisasi. Kecocokan atau kesesuaian gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan karyawan menentukan bagaimana karyawan menanggapi tugas atau perintah yang diberikan. Gaya kepemimpinan harus disesuaikan untuk memacu semangat karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Peranan seorang pemimpin dalam kehidupan berorganisasi sangat dibutuhkan. Dalam kenyataannya, seorang pemimpin haruslah mampu untuk memberikan semangat dan motivasi kepada karyawannya sehingga para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. Dengan demikian para karyawan akan berusaha secara terus-menerus untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

Demikian halnya dengan PT Mitra Abadi Autopart. PT Mitra Abadi Autopart merupakan perusahaan yang bergerak dalan perdagangan dan distribusi suku cadang kendaraan mobil yang didirikan sejak tahun 1977 dan berlokasi di Komp Ocean Park, JI Raya Perancis GJ, GK, GI, Tangerang. PT Mitra Abadi telah mengembangkan bisnisnya dari perdagangan kecil-kecilan sehingga berhasil menjadi pemasok yang dapat diandalkan dan terpercaya. Sebagai perusahaan yang telah lama berada di bidang ini, konsistensi dalam kualitas produk dan kepuasan pelanggan telah menjadi tujuan utama dari PT Mitra Abadi Autopart

Dengan mempunyai visi untuk menjadi perusahaan berskala nasional paling terpercaya dan terdepan dalam industri automotif, PT Mitra Abadi Autopart juga berkomitmen pada pemenuhan akan kebutuhan dan kualifikasi pelanggan. PT Mitra Abadi Autopart menentukan misi perusahaannya untuk selalu memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan, membentuk sumber daya manusia yang tangguh, unggul, dan bermartabat dalam pelayanan pada pelanggan, mengoptimalkan nilai perusahaan dan komunikasi terhadap pelanggan baik yang baru maupun pelanggan lama, dan juga meningkatkan lagi optimalisasi pengiriman distribusi barang. Visi dan misi yang telah ditentukan menjadi target perusahaan membuat para karyawan tentunya harus bekerja dengan keras guna mewujudkan target tersebut.



Setiap karyawan tentunya memiliki tingkat stres yang berbeda satu sama lain, begitu pula dengan pekerjaan wang dilakukan oleh karyawan di PT Mitra Abadi Autopart. Dengan adanya target perusahaan yang menjadi prioritas utama, serta volume pekerjaan dan beban kepercayaan yang diberikan oleh pelanggan karyawan harus bekerja dengan keras guna menghasilkan kinerja yang optimal untuk dapat memenuh tuntutan yang diberikan. Selain stres kerja hal lain yang berpengaruh penting terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan PT Mitra Abadi Autopart adalah gaya kepemimpinan. Apabila karyawan merasa gaya kepemimpinan yang diberikan atasan cocok dan sesuai maka kinerjanya pun dapat maksimal Setiap perusahaan termasuk PT Mitra Abadi Autopart tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang maksimal. Oleh karena itu peminimalisiran stres kerja dan juga adanya gaya kepemimpinan yang cocok dan sesuai sangatlah diperlukan.

Dengan laar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Abadi Autopart.

Trijuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5 Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart

2. Thtuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart

Autopart

Stres Keria tanp

tulis

Salah sata kondisi psikis yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam menghadapi tuntutan kehidupar adalah stres. Tuntutan untuk dapat bekerja lebih baik dan cepat mengharuskan manusia Dekerja seefisien dan seefektif mungkin guna memenuhi tuntutan kehidupan. Akibat dari tuntutan itulah uga manusia cenderung mengalami stres.

Menurut Greenberg dalam Vita Yustiya Setiyana (2013:384), stres kerja adalah konstruk yang sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Sedangkan Lazarus dalam Simon Yuarto (2014:10) menyatakan bahwa stres kerja hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang mempunyai bahaya atau ancaman, yang dimaksud dari bahaya atau ancaman, yang dimaksud dari bahaya atau ancaman intu sendiri adalah ketakutan yang dirasakan seorang karyawan ketika melakukan kesalahan yang dapat mengancam karirnya dalam bekerja. Gaol (2014:650-651), juga menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas berasal dari kata pemimpin yang dapat diartikan sebagai seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan pekerjaan yang diarahkan guna mencapai tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya karena seorang pemimpintah yang diharapkan mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai keuntungan.

James M.Black dalam Nurrohmah (2015:6) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk meyakinkan dan menggerakan orang lain agar mau bekerja sama di bawah

rya



kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Yanuar (2017:9), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan orang lain yang memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai dasil yang diharapkan.

Jadi dapak disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota 📆 ganisasi atau bawahan.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja, menurut Kasmir (2016: 184) diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dijunttit dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan Bangun (2012: 230-231), mendefenisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Colquitt dkk (2014:32-33), menjelaskan bahwa kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai yang berkattan dengan perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif, kepada pencapaian tujuan perusahaan. Definisi dari kinerja ini mencakup perilaku yang berada dalam kendali karyawan namun menetapkan batasan atas perilaku yang relevan dan yang tidak relevan dengan kinerja pada pekerjaan. Selanjutnya Abdullah (2014:3), menjelaskan bahwa dilihat dari kata asalnya, kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian kinerja karyawan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Ada banvak penelitian yang menyelidiki mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Safah satu teori yang dapat menggambarkan hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan adalah eeri dari Muhammad Jehangir dalam Fitrianingsih (2012:22) yang menyebutkan bahwa adanya hubungan. U terbalik yang menyatakan bahwa peningkatan jumlah stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja tetapi hanya sampai titik tertentu. Tetapi stres yang terlalu berat dapat menyebabkan adanya pehurunan kinerja. Sehingga dapat disimpulan bahwa stres memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ≌karena stres dapat menjadi rangsangan agar kinerja karyawan meningkat dan bila tidak adanya stres maka tidak adanya tantangan kerja yang dapat membuat kinerja seorang karyawan menurun.

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Setiap penimpin pastinya memiliki gaya kepemimpinannya sendiri. Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi kerja yang dihadapinya. Hasil penelitian dari Novita Angela Mamahit (2016) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Koflik Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PegawaiDengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening", menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



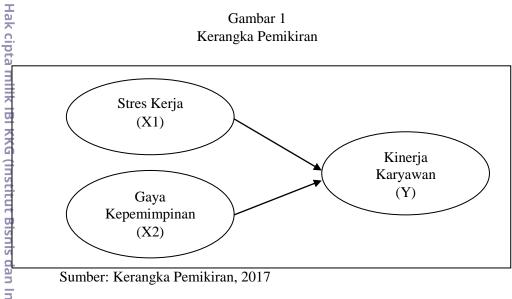
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidi

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Kerangka Pemikiran, 2017

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang ingin diuji dalam penelitian ini adalah:

-Hi: Stres Kerja berengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Subjek penelitian ini adalah 40 karyawan PT Mitra Abadi Autopart dan obyek yang diambil merupakan tingkat stres, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart.

Variabeldan Pengukurannya

Ada tiga variabel pada penelitian ini yaitu:

Stre Kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Gaol, 2014). Pengukuran variabel stres kerja menggunakan skala Likert dengan 5 derajat kesetujuan, mengacu pada Michael et al. (2009) adalah dengan melalui tujuh item pernyataan (lihat lampiran).

Gaya Kepemimpinan

Gayar Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk meyakinkan dan menggerakan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu (James M.Black, 2006). Pengukuran variabel gaya kepemimpinan, menggunakan skala Likert dengan 5 derajat kesetujuan, mengacu pada Bass dan Avolio (2011) melalui sepuluh item pernyataan (lihat lampiran).

Kineria Karyawan

Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan

skala Likert dengan 5 derajat kesetujuan, mengacu pada Kaswan dan Akhyadi (2015) melalui delapan butir pernyataan (lihat lampiran).



Teknik pengambilan sampel

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan nonprobability sampling yaitu teknik "judgement sampling yaitu sampel diambil berdasarkan pada kriteria-kriteria-kriteria yang telah dirumuskan dahulu Soleh peneliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Abadi Autopart di kantor pusatnya di Tangerang. ngutip h hany

Teknik Analisis Data

B

Cipt

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji keberartian model (uji F), uji signifikansi koefisien (Uji t), dan koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan ıh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,

ormatika Kwik Kian Gie

Ānalisis Variabel

Variabel Stres Kerja <u>ā</u>.

Tabel 1. Hasil Analisis Variabel Stres Kerja

1		Skor							.,	
No	Indikator	Unfavorable		Favor			UR	FR	Mean	
		1	2	3	4	5	al			
1.	Banyaknya tugas	0	2	7	27	4	40	22,5%	77,5%	3,82
2.	Kurangnya ketersediaan waktu	0	1	ю	18	15	40	17,5%	82,5%	4,18
3.	Ketersediaan sumber daya	0	1	20	17	2	40	52,5%	47,5%	3,50
4.	Adanya tugas yang bervariasi dalam waktu bersamaan	0	0	9	27	4	40	22,5%	77,5%	3,88
5.	Pertentangan komitmen	0	1	14	22	3	40	37,5%	62,5%	3,68
6.	Tidak jelasnya <i>job</i> description	0	2	12	23	3	40	35%	65%	3,68
7.	Kurangnya Arahan	0	1	10	28	1	40	27,5%	72,5%	3,73
			30,7%	69,3%	3,78					

Sumber: Data diolah. 2018

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa responden yang merasakan terlalu banyaknya tugas sebesar 77,5%, kurangnya ketersediaan waktu sebesar 82,5%, kurangnya sumber daya 47,5%, adanya pertentangan konsep kerja 77,5%, adanya pertentangan komitmen 62,5%, tidak jelasnya job description 65%, dan kurangnya arahan 72,5%.

Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 2. Hasil Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Un	farvo	Sko rable		_	Total	UR	FR	Mea n
1.	Berwibawa	0	1	5	24	10	40	15%	85%	4,15
2.	Kepercayaan	0	1	11	20	8	40	30%	70%	3,88
3.	Dapat jadi panutan	0	1	13	20	6	40	35%	65%	3,78
4.	Motivator	0	0	11	28	1	40	27,5%	72,5%	3,75
5.	Penetapan keputusan	0	1	15	20	4	40	40%	60%	3,68
6.	Ide Kreatif	0	3	13	21	3	40	40%	60%	3,60
7.	Problem Solver	0	1	6	29	4	40	17,5%	82,5%	3,90
8.	Pengembanga n Karir	0	1	4	30	5	40	12,5%	87,5%	3,98
9.	Menciptakan lingkungan kerja yang baik	0	0	9	27	4	40	22,5%	77,5%	3,88
10.	Hubungan dengan bawahan	0	0	7	24	9	40	17,5%	82,5%	4,05
			ta-ra	ta				25,75%	74,25%	3,87

Sumber: Data diolah. 2018

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Ki Berdasarkan tabel 2, dapat dijelaskan bahwa semua responden setuju dengan indikator-indikator gaya kepemimpinan yaitu adanya berwibawa sebesar 85%, pemimpin dapat dipercaya sebesar 70%, pemimpin dapat menjadi panutan sebesar 65%, pemimpin memotivasi sebesar 72,5%, pemimpin melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan sebesar 60%, pemimpin memberikan ide kreatif sebesar 60%, pemimpin merupakan seorang problem solver sebesar 82,5%, pemimpin memberikan informasi mengenai pengembangan karir sebesar 87,5%, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang baik sebesar 77,5%, dan pemimpin menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan sebesar 82,5%.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah

itut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan

_										
		L		Sk	or					
No	Indikator	U	b	avora le	raw	rabie	Total	UR	UR FR	
		1	2	3	4	- 5				
1.	Kemampuan karyawan mengerjakan tugas spesifik yang diberikan	0	0	5	17	18	40	12,5%	87,5%	4,33
2.	Kemampuan karyawan mengerjakan tugas lain dalam organisasi	0	2	17	20	1	40	47,5%	52,5%	3,5
3.	Kemampuan karyawan melakukan komunikasi lisan maupun tulisan	0	0	00	30	2	40	20%	80%	3,85
4.	Komitmen, ketekunan, dan keintensifaan	0	-	7	27	4	40	22,5%	77,5%	3,83
5.	Kedisiplinan	0	0	9	27	4	40	22,5%	77,5%	3,88
6.	Saling mendukung dan saling membantu dalam tim	0	1	9	26	4	40	25%	75%	3,83
7.	Mengarahkan, memperbaiki kesalahan, dan memberikan solusi	0	1	6	27	6	40	17,5%	82,5%	3,95
8.	Memiliki fungsi pelaksana dan penyusun yang baik				18	6	40	40%	60%	3,70
		Ra	ta-r	rata				25,94%	74,06%	3,86

Sumber: Data diolah. 2018

Berdasarkan tabel 3, dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan sudah baik terlihat dari indikator kemampuan karyawan mengerjakan tugas yang diberikan sebesar 87,5%, kemampuan karyawan mengerjakan tugas lain dalam organisasi sebesar 52,5%, kemampuan karyawan melakukan komunikasi lisan maupun tulisan sebesar 80%, karyawan memiliki komitmen, ketekunan, dan keintensifaan sebesar 77,5%, karyawan memiliki kesdisiplinan sebesar 77,5%, karyawan saling mendukung dan saling membantu dalam tim sebesar 75%, karyawan memiliki kemampuan dalam mengarahkan, memperbaiki kesalahan, dan memberikan solusi sebesar 82,5%, dan karyawan memiliki fungsi pelaksana dan penyusun yang baik sebesar 60%.

2. Uji Validitas

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,

Uji validas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Menurut Ghozali dalam Yuarto (2016:44), suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel atau nilai r hitung > 0,5. Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,312. Dengan demikian butir-butir pertanyaan pada kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

tanpa izin IBIKKG.



Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel Stres Kerja	Indikator	r hitung	Keterangan
Stres Kerja	Banyaknya tugas	0,631	Valid
I ma	Ketersediaan waktu	0,578	Valid
Hak eng	Ketersediaan sumber daya	0,619	Valid
Cip Cip hau	Pertentangan konsep kerja	0,641	Valid
ota p se p se	Pertentangan komitmen	0,473	Valid
Strest milik IBI KKG (In Burker) Strest milik IBI KKG (In Burker) Hak Cipta Dilinduren mengutip sebagia ang mengutip sebagia ngutipan hanya untuk mulisan kritik dan tini.	Tidak jelasnya job desc	0,610	Valid
Variabel Stress milik IBI KKG (Insertut Bisnis dan Ir Hak Cipta Dilindu Kepetut Undang-Undang mengutip sebagiah yatau seluruh karya Pengutipan hanya untuk Repentingan pendid penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah	Kurangnya arahan	0,629	Valid
Gaya Kepemimpinan	Rasa hormat dari karyawan	0,549	Valid
i Ui	Kepercayaan	0,620	Valid
Bis nda sel sel	Dapat menjadi panutan	0,787	Valid
ng- ng-	Motivator	0,625	Valid
uh k	Penetapan keputusan	0,518	Valid
an I dar dar ndi	Ide kreatif	0,685	Valid
Info	Problem solver	0,587	Valid
(Insertut Bisnis dan Informatika Karyawan Kepentingan pendidikan, penelitiah, Itinjauan suatu masalah.	Pengembangan karir	0,708	Valid
nat in:	Menciptakan lingkungan	0,457	Valid
tan tan	kerja yang baik		
ipa tiar	Hubungan dengan bawahan	0,384	Valid
Kinerja Karyawan		0,510	Valid
enu	tugas yang diberikan		
Kaiyawaii Kaiyawaii Kaiyawaii Kaiyawaii Kaiyawaii Kaiyawaii Kaiyawaii	Kemampuan karyawan	0,359	Valid
1 ne	mengerjakan tugas lain		
(an	dalam organisasi	0.470	X7 1' 1
da /a ::	Kemampuan karyawan melakukan komunikasi	0,478	Valid
m: m	lisan maupun tulisan		
nenyah,	Komitmen, ketekunan, dan	0,354	Valid
yeb per	keintesifan	0,554	v and
utk	Kedisiplinan	0,549	Valid
an :	Saling mendukung dan	0,798	Valid
sun	saling membantu dalam tim	,,,,,,	
Rinerja Kian Gie) Institut Bisnis dan Rencantumkan dan menyebutkan sumber: hah, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,	Mengarahkan,	0,641	Valid
ora	memperbaiki kesalahan,	,	
. <u> </u>	dan memberikan solusi		
<u> </u>	Memiliki fungsi pelaksana	0,499	Valid
	dan penyusun yang baik		

3. Uji Reliabilitas

Ghozali dalam Ria Puspita Sari (2015:51), mengemukakan bahwa suatu penelitian dapat dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah sejalan atau stabil dari waktu. Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai semua variabel mempunyai Cronbach Alpha yang lebuh besar dari 0,6. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpul data.



Pengutipan hanya untuk penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah n atau seluruh karya tutis ini tanpa mencantumkan dari menyebutkan sumber: Repentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, Tabel 2.

I	Pengujian Validitas							
ak cip	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan					
:a n	Stres Kerja	0,691	Reliabel					
nilil	Gaya Kepemimpinan	0,793	Reliabel					
Λ E	Kinerja Karyawan	0,610	Reliabel					

Dilarang mengutip sebagian **Uji Asumsi Klasik**

Jji **Normalitas**

dan In

Hak Cipta

 \Box

Jndang

Sulistvo dalam Yuarto (2016:33) mengemukakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak yang dapat dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan tabel 4.9, dapat dketahui bahwa nilai F signifikansi sebesar 0,964 yang berarti lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu terbukti bahwa data residual berdistribusi normal.

> Tabel 3. Hasil Uii Normalitas

	Hush eji i	TOTTIMITUD
orn		Unstandardized Residual
nat	Asymp, Sig. (2-tailed)	0,964

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance kedua variabel bebas vaitu Stres Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) lebih dari 0,10 (0,984>0,10) dan memiliki nilai VIF kurang dari 10 (1,016<10), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

> Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

	Variabel	Tolerance	VIF
eny	Stres Kerja	0,984	1,016
ebu	Gaya Kepemimpinan	0,984	1,016

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali dalam Sari (2015:54), mengungkapkan bahwa tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dlam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan tabel 5, hasil menunjukan bahwa ariable Stres Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,595, sedangkan ariable Gaya Kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,071. Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas karena sig > 0.05.

> Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Ċ.	Sig.
Stres Kerja	0,595
Gaya Kepemimpinan	0,071

Uji Autokorelasi d.

penulisan kritik

dan tinjauan suatu masalah

La l

engutip

Berdasarkan pada tabel 6, hasil uji autokorelasi menunjukan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,109. Oleh karena itu, maka nilai tersebut berada diantara DU dan 4-DU (1,5805<2,109<2,4195), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson

2,109

Halli Fa

0

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa F hitung sebesar 5,251 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Dalam perhitungan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 (3-1) = 2, dan df2 (40-2-1) sebesar 37, hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 3,25. Jadi F hitung > F tabel (5,251>3,25) dan signifikansi < 0,05 (0,010<0,05), yang berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

a un				1) = 2, dan df2 (40-2-1)				
untuk	sebesar 37, hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 3,25. Jadi F hitung > F tabel (5,251>3,25) dan sebesar 3,000 (0,010<0,05), yang berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi							
	signirikansi < 0,03 (0,0) kinerja karyawan.	10<0,03), yang beraru me	oder regresi dapat digui	iakan untuk mempreuiksi				
keper		Tabe	el 7.					
ntin	nda 🖳	Hasil	Uji F					
gan	ng z . F	7		Sig.				
pendidikan,								
ັ €6. ຼີ	Ųji t							
an,								
pe	. 3	Hasil	Uji t					
enelitian	□ <u>□</u> Model	В	t	Sig.				
itia Itia	(Constant)	15,027						
- =	Stres Kerja	0,189	1,311	0,198				
penuli	Gaya Kepemimpinan	0,281	2,777	0,009				
ulis	a							

Berdasarkan Tabel 8, diketahui variabel stres kerja t hitung < t tabel (1,311<2,026) dengan signifikansi $\sqrt{5}$, $\sqrt{5}$ 98 (0, $\sqrt{19}$ 8 > 0,05). Untuk variabel gaya kepemimpinan, output yang didapat adalah t hitung > dari t a. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart b. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart

- B. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart -Persamaan regresi sebagai berikut:

 $^{\circ}Y = 15.027 + 0.189 X_1 + 0.281 X_2$

Pada persamaan ini menunjukan bahwa konstanta sebesar 15,027 jika variabel independen dianggapkonstan maka kinerja aryawan sebesar 15,027. Selain itu, jika peningkatan stres kerja (X1) seßesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,189. Sedangkan untuk motivasi (X2), setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,281.

Koefisien determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 9, diketahui angka R square sebesar 0,221. hal ini berarti 22,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 77,9 merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uii Koefisien Determinasi

	riagn of riotision beterminasi
at	R Square
i,	0,221



Pembahasan

a

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka pembahasannya adalah sebagai berikut:

Berdasarkan 40 responden, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 55%, usia berkisar 20-29 tahun dengan persentase sebesar 40%, dan pendidikan terakhir sarjana (S1) dengan persentase sebesar 62,5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki dan jenjang pendidikan terakhir sarjana lebih dominan dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan dan jenjang pendidikan yang lainnya.

Berdasarkan analisis variabel pada variabel stres kerja, dapat dilihat dari nilai rata-rata favorable response sebesar 69,3% yang lebih besar dibandingkan dengan nilai unfavorable response sebesar 3₱,7% serta nilai rata-rata mean sebesar 3,78 dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Mitra Abadi Autopart telah merasakan adanya stres kerja. Diantara tujuh indikator mengenai stres kerja, kurangnya ketersediaan waktu merupakan indikator yang paling banyak disetujui oleh responden yaitu sebesar 82,5%. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan yang bekerja di PT Mitra Abadi Autopart didapatkan informasi bahwa waktu yang diberikan perusahaan memang cukup singkat mengingat banyaknya beban kerja yang diberikan sehingga indikator banyaknya tugas dan ketersediaan waktu dapat dikatakan berhubungan. Seringkali juga diberikannya tugas yang berbeda dalam waktu yang bersamaan sehingga karyawan kesulitan untuk fokus untuk menyelsaikan tugasnya. Adanya juga keambiguitasan peran yang dirasakan oleh karyawan PT Mitra Abadi Autopart, hal ini ditimbulkan karena ketidakjelasan mengenai apa yang diminta dikerjakan terkadang tidak sesuai dengan job description atas pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan dan juga kurangnya arahan mengenai tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan. Namun demikian, ketersediaan sumber daya yang memiliki favorable response terendah yaitu sebesar 47,5% menunjukan bahwa sumber daya manusia di PT Mitra Abadi Autopart telah sesuai dengan yang dibutuhkan, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan indikator ketersediaan sumber daya manusia tidak dirasakan memengaruhi stres kerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart. Untuk mengatasi stres kerja, perusahaan tiap bulannya melakukan kumpul bersama (makan malam bersama, karaoke, nonton bersama) yang harus diikut oleh seluruh karyawan. Selain itu perusahaan pun tiap tahunnya mengadakan acara trip karyawan yang diadakan keluar kota, seperti pada Desember 2017, PT Mitra Abadi mengadakan acara trip ke Bogor dan Bandung selama 3 hari 2 malam yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali. Selain bertujuan untuk menghilangkan stres kerja, hal ini pun diharapkan mampu untuk mengurangi ketegangan dalam hubungan para karyawan maupun karyawan dengan atasan yang mungkin timbul dari pekerjaan.

Berdasarkan analisis variabel pada variabel gaya kepemimpinan, dapat dilihat dari nilai rata-rata favorable response sebesar 74,25% yang lebih besar dibandingkan dengan unfavorable response sebesar 25,75%, serta nilai rata-rata mean sebesar 3,87 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa pemimpin di PT Mitra Abadi Autopart telah dapat dikatakan mampu dalam memimpin karyawannya. Dari sepuluh indikator mengenai gaya kepemimpinan, indikator pengembangan karir merupakan indikator yang paling banyak disetujui oleh responden yaitu sebesar 87,5%. Dari hasil wawancara dengan karyawan yang bekerja di PT Mitra Abadi Autopart, didapatkan informasi bahwa pemimpin di PT Mitra Abadi Autopart memang sangat terbuka dan memberikan informasi yang jelas mengenai karir di dalam perusahaan. Setiap 6 bulan sekali dilakukan penilaian kineria sehingga karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan target perusahaan dapat mendapatkan kenaikan jabatan. Pemimpin di PT Mitra Abadi Autopart pun dinilai sopam dan terbuka akan usulan dari karyawan sehingga karyawan merasa bahwa pemimpin berwibawa, terpercaya, dapat menjadi panutan, dan mampu memotivasi karyawan sehingga lingkungan kerja tercipta dengan baik dan hubungan antara pimpinan dan karyawan pun baik. Selain dengan acara kumpul bersama, guna memotivasi karyawan pemimpin juga seringkali memberikan pujian yang membuat karyawan merasa dihargai atas hasil kerjanya.

4. Berdasarkan hasil analisis variabel pada variabel kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil rata-rata favorable response sebesar 74,06% yang lebih besar dibandingkan dengan hasil rata-rata unfavorable response sebesar 25,94%, serta nilai rata-rata mean sebesar 3,86, maka dapat disimpulkan bahwa





ilarang

kinerja karyawan di PT Mitra Abadi Autopart telah cukup baik. Dari delapan indikator mengenai kinerja karyawan, indikator mengenai kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas spesifik yang diberikan merupakan indikator yang paling banyak disetujui oleh responden yaitu sebesar 87,5%. Berdasarkan wawancara dengan karyawan yang bekerja di PT Mitra Abadi Autopart, didapatkan informasi bahwa kinerja karyawan memang telah dapat dikatakan cukup baik mengingat tidak adanya penurunan keuntungan perusahaan yang terjadi dan setiap karyawan juga dapat dikatakan ahli dalam Pengutipan hanya untuk kepentingan pendikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, pengutipan hanya ilmiah, penyusunan laporan, pengutipan karya ilmiah pengutipan karya melakukan tugas pekerjaan yang sesuai dengan posisinya. Setiap karyawan dalam tim juga saling mengarahkan dan mampu memperbaiki kesalahannya masing-masing. Karyawan di PT Mitra Abadi Autopart mengutamakan kedisiplinan dan komunikasi dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, adanya penilaian akan kinerja setiap 6 bulan sekali juga membantu karyawan untuk mengetahui apa yang Rurang atau belum baik dalam pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengevaluasi diri dan memperbaiki hal yang dinilai belum optimal bagi target perusahaan. Secara keseluruhan, dilihat dari skor fata-rata favorable response (74,06%) yang lebih besar dibandingkan dengan unfavorable response (25,94%), serta dari nilai rata-rata mean (3,86), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan di PT Mitra Abadi Autopart telah tergolong baik.

Berdasarkan hasil uji F, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 5,251 dengan nilai signifikansi 0.010 Karena nilai signifikansi atau probabilitas yang lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa:

- Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (H1)
 - Variabel stres kerja memiliki nilai t sebesar 1,311 dan memiliki signifikansi sebesar 0,498>0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - Dari hasil yang didapatkan pada analisis variabel, dapat diketahui bahwa stres kerja memang tenadi pada karyawan di PT Mitra Abadi Autopart. Namun untuk pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan seperti yang dihasilkan pada hasil uji t. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, karyawan di PT Mitra Abadi Autopart tidak berpegang pada stres kerja dalam melakukan pekerjaan. Budaya organisasi yang mengedepankan kedisiplinan dalam bekerja membuat para pekerja disiplin dalam melakukan pekerjaannya meskipun stres kerja telah dirasakan.

Hasil ini serupa dengan penelitian terdahulu dari Woro Utami (2017), mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian" yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja polisi dengan nilai t hitung sebesar -1,318 < t tabel sebesar 2,030.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (H2)

- Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t sebesar 2,777 dan memiliki signifikansi sebesar 0,009<0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Dari hasil analisis variabel yang didapatkan, telah diketahui bahwa pemimpin di PT Mitra Abadi Autopart telah dianggap mampu dalam memimpin karyawannya. Dengan hasil uji t yang menunjuksn bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa pemimpin mampu memimpin karyawan dan gaya kepemimpinan yang dijalankan pemimpin di PT Mitra Abadi Autopart dapat dikatakan telah mampu mempengaruhi kinerja karyawan.
- Thasil ini serupa dengan penelitian terdahulu dari Saifullah (2012), dengan judul "Pengaruh" Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Kabupaten Bengkalis" yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung (3,207) > t tabel (1,684).
- 7. Sebanyak 22,1% kinerja karyawan di PT Mitra Abadi Autopart dipengaruhi oleh stres kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 77,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.



Simpulan dan Saran

Simpulan eng

Berdasarkan analisis data hasil penelitian mengenai pengaruh stres keria dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

denadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart.

Stres kerja di PT Mitra Abadi Autopart dirasakan oleh sebagian besar karyawan sesuai dengan indikator-indikator yang telah disebutkan. Namun tidak terdapatnya pengaruh parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Abadi Autopart. Dengan itu maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart sehingga hipotesis pertama (1) tidak terbukti.

Gaya Repemimpinan di PT Mitra Abadi Autopart telah tergolong baik sesuai dengan indikatorindikator yang telah disebutkan. Selain itu juga terdapatnya pengaruh parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Abadi Autopart. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart sehingga hipotesis kedua (2) terbukti.

formatika

Berdasarkan hasil penelitian, serta pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti mengusulkan beberapa saran, yaitu:

Bagi pihak PT Mitra Abadi Autopart

- Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Mitra Abadi Autopart telah merasakan stres dalam bekerja. Mengingat indikator dengan hasil tertinggi adalah kurangnya ketersediaan waktu, maka sebaiknya perusahaan membuat standar waktu kerja yang lebih fleksibel dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan tipe pekerjaan tiap karyawan sehingga stres kerja pun dapat lebih terhindarkan. Meskipun hasil penelitian yang menunjukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart, namun ada baiknya apabila perusahaan terus berusaha untuk mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan karena dari hasil penelitian juga didapatkan hasil bahwa stres kerja telah dirasakan oleh karyawan.
- Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh PT Mitra Abadi Autopart telah tergolong baik. Mengingat indikator dengan hasil terendah adalah penetapan keputusan dan ide kreatif, maka sebaiknya pemimpin di PT Mitra Abadi Autopart lebih mempertimbangkan lagi informasi dan hasil rapat kerja serta usulan atau rekomendasi dari karyawan yang berada langsung dibawah koordinasi. Selain itu, pemimpin juga sebaiknya secara konsisten menjaga hal yang sudah baik. Bila gaya kepemimpinan terus ditingkatkan ke arah yang lebih baik dalam penyesuaiannya dengan karyawan maka kinerja karyawan pun akan lebih baik
- Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart berdasarkan telah terbilang baik. Mengingat indikator dengan hasil terendah adalah kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang tidak dikhususkan untuk pekerjaannya namun tetap diperlukan di dalam organisasi, maka diharapkan para karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kemampuan dalam melakukan tugas-tugas tersebut.
- Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan dengan lebih memerhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar stres kerja dan gaya kepemimpinan. Selain itu juga



disarankan untuk lebih memperdalam lagi kajian-kajian dalam pembahasan dan lebih variatif dalam mengambil segmen responden sehingga hasil penelitian bisa lebih baik lagi.



Ucapan Terima Kasih

da 10.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis seringkali mengalami kendala. Namun, penulis Derusaha menyelesaikan skripsi ini dengan bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak, Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak

- Ibu Dra. Bernadine M.Com., selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan waktu, saran, masukan, bimbingan, ilmu, dan bantuan serta arahan kepada penulis sehingga skripsi
- Bapak Ponco dan Ibu Kristin selaku dosen jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam penyusunan karya akhir
- Kedua orang tua penulis yang senantiasa mendukung dan terus mendoakan serta tidak henti-
- Rocky Nathanael dan Robby Wijaya selaku kedua kakak penulis, atas bantuan, dukungan dan doanya selama penulis menjalani kuliah. Semoga kita bisa sukses dan membanggakan
- Seluruh dosen dan staff perpustakaan Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah memberikan pengajaran dan bantuan selama penulis menjalankan masa perkuliahan
- PT Mitra Abadi Autopart, tempat dimana penulis melakukan penelitian. Atas waktu dan
- Bapak Ponco dan Ibu Kristin selaku dosen jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia ya telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis yang selaku dosen jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia ya telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam penyusunan karya akl ini dapat terselesaikan dengan baik, ini dapat terselesaikan dengan baik.

 Bapak Ponco dan Ibu Kristin selaku dosen jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia ya telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam penyusunan karya akl ini.

 Kedua orang tua penulis yang senantiasa mendukung dan terus mendoakan serta tidak hen hentinya memberikan semangat selama masa perkuliahan dan pembuatan skripsi.

 Rocky Nathanael dan Robby Wijaya selaku kedua kakak penulis, atas bantuan, dukung dan doanya selama penulis menjalani kuliah. Semoga kita bisa sukses dan membanggak kedua orang tua.

 Seluruh dosen dan staff perpustakaan Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie ya telah memberikan pengajaran dan bantuan selama penulis menjalankan masa perkuliah dan penyusunan skripsi.

 PT Mitra Abadi Autopart, tempat dimana penulis melakukan penelitian. Atas waktu di informasi yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini yaitu Stella, Grace Christin Priscilla Irena, Florencia Indri, Fungni Tania, Stephanie, dan Gracia yang selalu sali berbagi keluh kesah, selalu mengingatkan dan selalu menghibur penulis ketika penyusun skripsi.

 Stevanny dan Retno Puji selaku sahabat yang selalu mendengarkan keluh kesah penu selama perkuliahan di Kwik Kian Gie dan selalu menghibur penulis ketika penyusun skripsi.

 Siti Juwei, Devica Natalie, dan Gaviola selaku sahabat dari SMA yang selalu menyemang Teman-teman seperjuangan dalam pembuatan skripsi ini yaitu Stella, Grace Christine, Priscilla Irena, Florencia Indri, Fungni Tania, Stephanie, dan Gracia yang selalu saling berbagi keluh kesah, selalu mengingatkan dan selalu bersedia membantu dalam penyusunan

Stevanny dan Retno Puji selaku sahabat yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama perkuliahan di Kwik Kian Gie dan selalu menghibur penulis ketika penyusunan

Ricky Renata, Gamaliel Michael, Widya Natasha, dan Katrina selaku sahabat yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan selalu memberikan penghiburan ketika penulis

Siti Juwei, Devica Natalie, dan Gaviola selaku sahabat dari SMA yang selalu menyemangati penulis dalam penyusunan skripsi.

Inez Felicia, Carrisa Pramudita, dan Felicia Kusnakhin yang sudah penulis anggap sebagai kakak sendiri dan tiada henti-hentinya memberikan dukungan serta semangat dalam penulisan skripsi.

EXO yang selalu menginspirasi dan memberikan penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi.

Teman-teman jurusan manajemen dan pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. (2014), Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarya: Asjawa Pressindo.

Bangun, Wilson (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga.

Copper, Donald R., Pamela S. Schindler (2017), Metode Penelitian Bisnis, Edisi Kedua Belas, Terjemahan oleh: Rahma Wijayanti, Gina Gania, Jakarta: Salemba Empat.

Fifrianingsih, Astari (2012), Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Agen AJB Buniputera 1912 Kantor Cabang Pancoran Mas Depok, Universitas Indonesia.

Gaol Timmy L. (2014), A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.

Glozali, Imam (2013), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 update PLS Regresi, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Griffin, Ricky W., Gregory Moorhead (2013), Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Edisi 11, United States: South-Western College Pub.

Hasibuan, Malayu S.P. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Banjarmasin: Rajawali Pers.

Kaswan, Ade Sadikin Akhyadi (2015), Pengembangan Sumber Daya Manusia: Dari Konsepsi, Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi, Bandung: Alfabeta.

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

Michael Wesson, Jeffery A. Lepine, Jason A. Colquitt (2014), Organizational Behavior:

Monika, Sinta (2014), Skripsi: Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa, Universitas Komputer Indonesia.

Nimpuno Galih Aryo (2015), Skripsi: Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD/ Pustaka Pelajar Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.

Nurrohman (2015), Artikel Ilmiah: Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Nova Furniture di Boyolali, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Pradipto, Sindu (2015), Skripsi: Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, Universitas Diponegoro.

Robbins, Stephen P., Mary A. Coulter (2016), Manajemen, Edisi 13, Jakarta: Erlangga.

Sari, Ria Puspita (2015), Skripsi: Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuwuluk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.

Seriana, Vita Yustia (2013), Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat, Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Vol 1 no 2, Universitas Muhammadiyah Malang.

Sinambela Lijan Poltak (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono (2012), Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2013), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.

Sujarweni V. Wiratna (2014), Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Swwatno, Donni Juni Priansa (2016), Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Jakarta: A**I**fabeta.

Utami, Woro (2017), Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian, Universitas Sanita Dharma.

Wiryawan, Fajar (2015), **Skripsi**: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Warna Alam Indonesia, Universitas Diponegoro. Karyawan PT. Warna Alam Indonesia, Universitas Diponegoro.

Karyawan PT. Warna Alam Indonesia, Universitas Diponegoro.

Yanuar, Annisa Aulia (2017), Skripsi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina di Makassar, Universitas Hasanuddin.

Yuarto, Simon (2014), Skripsi: Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat, Universitas Sanata Dharma.