

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PHD RC Veteran

¹ Randuji Alamsyah Karim, ² Mega Susilawati

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

E-mail: ¹ alamsyahrandu@gmail.com, ² eggasila01@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study is to ascertain and evaluate the impact of leadership The aim of this study is to compare PHD RC Veteran personnel to permanent or part-time employees in order to assess the effects of job stress and leadership style on employee performance. This inquiry was designed using an explanatory survey technique. One hundred PHD RC Veteran workers served as samples for this study. The data analysis method employed was multiple linear regression analysis. The analysis's findings demonstrate that a leader's leadership style has a major impact on the productivity of PHD RC Veteran employees. Employee performance is greatly influenced by work stress at PHD RC Veteran. The performance of PHD RC Veteran employees is greatly influenced by leadership style and work stress levels. There is a performance gap between part-time and permanent workers, where part-time workers perform worse.

Keywords: Leadership Style, Work Stress, Employee Performance, Part-Time Employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai bagaimana kinerja personel PHD RC Veteran dipengaruhi oleh stres kerja dan gaya kepemimpinan, serta bagaimana perbedaan karyawan tersebut dengan karyawan tetap atau paruh waktu. Pendekatan survei penjelasan digunakan dalam desain penyelidikan ini. Dalam penelitian ini, 100 orang pekerja PHD RC Veteran dijadikan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Temuan analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pekerja PHD RC Veteran mempunyai dampak besar terhadap kinerja mereka. Stres di tempat kerja berdampak besar pada kinerja karyawan di PHD RC Veteran. Gaya kepemimpinan dan tingkat stres kerja personel PHD RC Veteran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya. Karyawan paruh waktu dan karyawan tetap mempunyai cara kerja yang berbeda satu sama lain, dimana kinerja pekerja paruh waktu lebih buruk.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Karyawan Paruh Waktu.

PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial, manusia bergantung satu sama lain untuk bertahan hidup. Oleh karena itu, keberadaan manusia mempunyai kecenderungan alamiah untuk hidup berkelompok. Hal ini akan terlihat di kelompok sosial dan bahkan di tempat kerja setiap hari. Orang-orang harus mampu berkomunikasi dan berintegrasi dengan organisasi tempat mereka bekerja agar dapat berfungsi di tempat kerja.

Organisasi kini dipandang sebagai sistem terbuka yang perlu beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap perubahan internal dibandingkan sebagai sistem tertutup. Robbins (2006: 44) sebaliknya mengartikan organisasi sebagai unit sosial yang terus-menerus berjuang mencapai tujuan dan sengaja dikoordinasikan dengan batasan respons yang jelas. Kemudian sesuai dengan Sholeha dan Suzy (1996: 45), organisasi adalah kumpulan individu yang tindakannya harus terkoordinasi, terdiri dari sejumlah subsistem yang saling berhubungan dan saling bergantung yang bekerja sama berdasarkan peran, wewenang, dan pembagian kerja. dan mempunyai tujuan tertentu yang harus dipenuhi.

PHD RC Veteran adalah salah satu instansi pemerintah yang bekerja di industri kesehatan dan mempertimbangkan stres kerja dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja staf. Dengan beberapa lokasi di Indonesia, PHD RC Veteran merupakan perusahaan makanan dan minuman yang mengkhususkan diri pada pizza sebagai menu utamanya.

Sementara itu, penilaian kinerja pegawai tetap perlu dievaluasi dan ditingkatkan secara berkala. Pemimpin harus rutin menerapkan sistem penilaian dan evaluasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan dan tinjauan kinerja karyawan tetap saling terkait erat. Dengan mempengaruhi perilaku dan proses berpikir bawahannya, seorang pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan ini untuk membantu mereka dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan karyawan dalam pembuatan kebijakan, prosedur, sistem, dan target perusahaan merupakan salah satu cara perusahaan (instansi) mengandalkan sumber daya manusia.

METODE

Pendekatan survei, yang termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dan menghubungkan dua faktor atau lebih, digunakan untuk melakukan penelitian. Penelitian ini menggali beberapa elemen, seperti gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja staf. Menurut Kerlinger (1993:532), penelitian asosiatif dilakukan terhadap populasi besar dan kecil; Namun data yang digunakan berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan mencakup informasi distribusi, hubungan antar variabel, serta data sosiologis dan psikologis. Pada jenis penelitian ini, responden ditanyai melalui kuesioner untuk memperoleh data primer mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sebagai salah satu metode analisisnya.

Peneliti tertarik memanfaatkan penelitian ini untuk melakukan penelitian karena belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja pada pekerja PHD RC Veteran. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan pada karyawan PHD RC Veteran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jenis kelamin dan status pekerjaan digunakan untuk mengetahui karakteristik responden. Temuan penelitian yang menentukan sifat-sifat responden ditunjukkan di bawah ini:

1. Status Kepegawaian Responden

Distribusi status pekerjaan dari 100 responden yang diteliti ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 1. Status Pekerjaan Responden

No.	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persen (%)
1	Pegawai Tetap	57	57
2	Part Time	43	43
Total		100	100,0

Sumber: Data Primer, diolah Mei 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa, dari 100 responden yang disurvei, 57 orang, atau 57%, mempunyai status pekerjaan tetap, sedangkan 43 orang, atau 43%, mempunyai status pekerjaan paruh waktu.

2. Jenis Kelamin Responden

Distribusi gender dari 100 responden yang diteliti adalah sebagai berikut. Tabel 2 Jenis Kelamin Responden.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
1	Laki-Laki	44	44
2	Perempuan	56	56
Total		100	100,0

Sumber: Data Primer, diolah Mei 2023

Dari 100 responden yang disurvei, Tabel 2 menunjukkan bahwa 44 (atau 44% responden) adalah laki-laki dan 56 (56% responden) adalah perempuan.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dimana 100 responden mengisi kuesioner untuk menyediakan data. Tren jawaban responden terhadap masing-masing variabel akan dipastikan berdasarkan rentang tanggapannya.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Terbukti dari lima pertanyaan yang diminta responden untuk menjawab variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terpilih jawaban tidak pernah diberikan sebanyak 24 kali atau sebesar 4,8% dari total jawaban. Jawaban diberikan sebanyak 120 kali, atau 24,0%, jarang (151 kali, atau 30,2%), sering (142 kali, atau 28,4%), dan selalu (63 kali, atau 12,6%). Hasilnya sebagian besar responden menjawab variabel Gaya Kepemimpinan (X1).

2. Variabel Stres Kerja (X2)

Temuan menunjukkan bahwa, dari lima pertanyaan yang diajukan kepada responden tentang variabel Stres Kerja (X2), Dari total pertanyaan atau sebanyak 53 kali atau 10,6%, jawaban yang dipilih tidak pernah dipilih. 37 kali, atau 7,4%, jarang (114 kali), kadang-kadang (114 kali), sering (139 kali), dan biasanya (157 kali, atau 31,4%) adalah tanggapan yang diterima. Oleh karena itu, responden sering memilih variabel Stres Kerja (X2).

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Respon yang diberikan partisipan terhadap lima pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) jelas menunjukkan bahwa dari lima respon yang dipilih tidak ada yang bernilai 0 atau 0,0%. Persentase yang sangat kecil terjadi lima kali, atau 1,0%; kadang-kadang, empat puluh kali, atau 8,0%; sering, 153 kali, atau 30,6%; dan terus-menerus, 302 kali, atau 60,4%, muncul dengan tanggapan. Dengan demikian, variabel Kinerja Pegawai (Y) biasanya dipilih oleh responden setiap saat.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Mencari nilai $df = N - 2$ menghasilkan nilai r tabel. Untuk mendapatkan r tabel, kita harus melihat $df = 100 - 2 = 98$, atau 0,170. Berdasarkan hasil penelitian, masing-masing indikator sudah dianggap sah. Setiap tanda di mana r hitung $>$ r tabel menunjukkan hal ini. Namun variabel Stres Kerja (X2) pada pertanyaan nomor 4 salah. Dapat dibuktikan bahwa r hitung $<$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Temuan penelitian menunjukkan reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dengan menunjukkan nilai koefisien Cronbach's alpha di atas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Sebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal yang ditunjukkan oleh data visual yang menampilkan titik-titik yang tersebar disekitarnya. Baris ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai untuk digunakan karena memenuhi persyaratan kenormalan.

2. Multikolinieritas

Nilai toleransi variabel independen lebih besar dari 0,1, namun VIFnya kurang dari 10. Skor ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residu berbagai data dalam model regresi menunjukkan variansi yang tidak sama. Heteroskedastisitas adalah variansi yang berfluktuasi antar pengamatan, sedangkan homoskedastisitas adalah variansi sisa yang stabil antar data. Model regresi yang bersifat homoskedastis atau tidak memiliki heteroskedastisitas

dianggap baik. Dengan menggunakan pendekatan visual plot sebar, seseorang dapat menguji heteroskedastisitas. Titik-titik ini tersebar secara acak pada sumbu Y grafik Scatterplot, baik di atas maupun di bawah angka 0. Karena model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas, maka model ini dapat dikatakan layak.

4. Autokorelasi

Nilai Watson Durbin yang ditentukan dengan menggunakan perhitungan SPSS adalah 1,939. Diketahui tidak terdapat autokorelasi karena nilai Watson Durbin antara - 2 dan 2, atau $-2 < 1,939 < 2$. Karena semua asumsi terpenuhi, maka persamaan regresi dapat digunakan untuk membuat prediksi, sesuai dengan hasil analisis. di atas uji asumsi tradisional.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Kinerja pegawai (Y) menjadi variabel terikat dalam penelitian ini, dan faktor bebas yang dianalisis adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2). Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, besarnya pengaruh variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat (Y) dapat diperkirakan. Rumus regresi yang digunakan adalah:

$$Y = 19,072 - 0,046X1 + 0,236X2 + e$$

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini variabel independen stres kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X1) diuji secara simultan untuk melihat apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara mandiri atau bersama-sama dengan menggunakan uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan stres kerja (X2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara terpisah dan bersama-sama.

2. Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) juga dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang berbeda atau parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini menunjukkan bagaimana variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel stres kerja (X2) mempunyai pengaruh yang berbeda-beda terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Beda Rata-Rata Jenis Kelamin pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

1. Deskripsi Nilai Rata-rata

Pegawai laki-laki keseluruhannya berjumlah 44 orang, dan pegawai perempuan berjumlah 56 orang. Rata-rata skor kinerja pegawai laki-laki dan perempuan masing-masing sebesar 21,95 dan 22,96. Terdapat sedikit perbedaan rata-rata skor kinerja antara pegawai laki-laki dan perempuan. Diperlukan lebih banyak pengujian statistik untuk menentukan apakah perbedaannya signifikan.

2. Pengujian Normalitas

Data tidak berdistribusi normal, dibuktikan dengan nilai signifikan pada pekerja tetap ($0,000 < 0,05$) dan pekerja paruh waktu ($0,001 < 0,05$) yang diperoleh dari temuan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov.

3. Pengujian Homogenitas Varian

Data menunjukkan varians yang homogen, hal ini ditunjukkan dengan temuan uji homogenitas varians yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji t sampel independen tidak dapat dilakukan karena persyaratan normalitas dan homogenitas tidak terpenuhi; sebaliknya, Mann Whitney U.

4. Pengujian Rata-rata (t test)

Rata-rata nilai kinerja pegawai dengan status kerja tetap tidak berbeda jauh dengan pegawai paruh waktu yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,385 > 0,05$.

KESIMPULAN

Temuan pengujian studi memungkinkan untuk menarik kesimpulan berikut: (1) Kinerja pegawai PHD RC Veteran dipengaruhi positif signifikan oleh gaya kepemimpinannya; (2) Kinerja pegawai PHD RC Veteran dipengaruhi secara negatif secara signifikan oleh stres kerja yang mereka alami; dan (3) Kinerja karyawan PHD RC Veteran dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja dan gaya kepemimpinan. (4) Nilai rata-rata kinerja pekerja paruh waktu menunjukkan adanya perbedaan yang mencolok dalam kinerja pekerja antara staf tetap dan tidak tetap. Skor kinerja rata-rata pekerja tetap agak lebih tinggi dibandingkan pekerja paruh waktu; (5) Pegawai laki-laki dan perempuan mempunyai rata-rata skor kinerja yang berbeda secara signifikan. Karyawan yang berjenis kelamin perempuan biasanya memperoleh nilai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang berjenis kelamin laki-laki.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo. Arikunto.
- Ghozali, Imam, 2006. *Analisa Data Penelitian dengan Menggunakan Program SPSS Lanjutan*. Semarang, BPUNDIP
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997. *Organizations* (Terjemahan), Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Luthans. Fred. 2005. *Organizational Behavior*. 7th Edition. Singapore: Mc Graw-Hill. Co.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Menpan Republik Indonesia, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.63/Kep/M.Pan/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Mustikaningsih, Yunita Sari dan Handayani, Rini. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Media Ekonomi*. Vol. 29 No. 1 Januari 2014.
- Nur, Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 3 September 2013, Hal. 739-759.
- Posuma, Christilia O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4 Desember 2013, Hal. 646-656.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo, Persada.
- Robbins Stephen P. 2006. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Sholeha, Euis. dan Suzy. 1996. Kepemimpinan Yang Efektif, Tinjauan dan Implementasinya Bagi Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal GemaStikubank*. Hal: 45-56.
- Stoner, J.A.F., Freeman, R.E., dan Gilbert, D.R. 2005. *Management*. Edisi ke-13. New Jersey : Prentice Hall
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Edisi pertama, Cetakan pertama, Yogyakarta; Graha Ilmu
- Suprayitno, Agus. dan Ida Ayu Brahmasari. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10. No 2. Hal: 124-135.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-13.