

PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERATOR PRODUKSI PT. JAMU AIR MANCUR

Della Anggraeni¹, Kim Budiwinarto²

^{1), 2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

Email : kimbudiwinarto07@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence between job stress and leadership style variables on employee performance at PT. Jamu Air Mancur's production operators sector. The population of this study were employees at PT. Jamu Air Mancur's production operators sector. And the sample are 67 employees, using census techniques. The data collection method uses a questionnaire that is measured by a Likert scale. Data tested with: (1) data quality test consists of validity test and reliability Test (2) classical assumption test consists of Normality Test, Multicollinearity Test, and Heteroscedasticity Test, (3) Hypothesis Test consists of Descriptive Statistical Analysis, Analysis Multiple Linear Regression, F-Test, t-Test, and tested of Determination Coefficient. The results showed that job stress has a significant effect on employee performance, leadership style has a significant effect on employee performance, and job stress with leadership style simultaneously influences employee performance.

Keywords : Job Stress, Leadership Style, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Industrialisasi dan modernisasi menyongsong pengglobalisasian dunia pada saat ini telah menimbulkan banyak perubahan dalam kehidupan secara signifikan. Manusia adalah merupakan makhluk-mahluk hidup yang lebih sempurna bila dibandingkan dengan makhluk-mahluk hidup yang lain. Akibat dari unsur kehidupan yang ada pada manusia, manusia berkembang dan mengalami perubahan dalam segi psikologi. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini dikatakan sebagai salah satu faktor penggerak utama dalam tercapainya tujuan organisasi (perusahaan). Pendapat tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011) bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Tantangan utama bidang personalia adalah bagaimana mengelola sumber daya organisasi dengan efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak efektif, manajemen dituntut selalu mengembangkan cara-cara baru untuk menarik dan mempertahankan para karyawan dan manajer berkaliber tinggi yang diperlukan organisasi agar dapat mampu bersaing artinya SDM merupakan aset yang sangat bernilai untuk dijaga dan dipertahankan eksistensinya, sehingga membutuhkan SDM yang dinamis, profesional, yang mampu bersaing dan berdayaguna.

Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Artinya karyawan dengan kinerja yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian suatu instansi yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan perusahaan lain. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah – masalah yang terkait dengan stres kerja dan gaya kepemimpinan atasan yang dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di hadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga organisasi perlu untuk meningkatkan mutu organisasional bagi pegawai. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

Secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Sehingga setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain.

PT. Jamu Air Mancur merupakan salah satu bentuk badan usaha yang bergerak di bidang jamu dan obat-obatan tradisional yang terletak di Karanganyar. PT. Jamu Air Mancur mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini sejalan dengan visi PT. Jamu Air Mancur “Menjadi perusahaan terkemuka dalam memproduksi obat herbal dan obat luar di Indonesia”, secara pasti PT. Jamu Air Mancur bertekad untuk mengembangkan usahanya menjadi lebih berkonsentrasi dan inovatif. Aktivitas produksi PT. Jamu Air Mancur harus didukung oleh para karyawan yang mempunyai keahlian, kemampuan, serta kapasitasnya masing-masing, sehingga memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur ?. Sehingga tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur, (2) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur, dan, (3) mengetahui pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Yanti Komala Sari (2014) tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala di Dumai menyimpulkan bahwa secara bersama-sama, kepemimpinan, motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara uji F dimana F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala di Dumai.

Penelitian oleh Astarti Fitrianiingsih (2012) tentang hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pancoran Mas Depok menyimpulkan bahwa tingkat stres kerja rendah, maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi peningkatan jumlah stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja hanya sampai titik tertentu. Pada tingkat stres kerja tinggi yang melebihi titik tersebut, maka kinerja akan menurun. Pada penelitian ini stres kerja pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pancoran Mas Depok berada pada tingkat rendah yang meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Amy Adam (2009) tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP 1 Jakarta menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP 1 Jakarta baik secara simultan maupun parsial.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2011) bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Di samping motivasi perlu juga dipertimbangkan kecerdasan dan keterampilan untuk menjelaskan dan menilai kinerja. Kesempatan untuk berkinerja perlu juga ditambahkan meskipun seorang karyawan mungkin bersedia dan mampu. Hal itu untuk menghindari adanya kendala dari kinerja. Kesempatan untuk berkinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tidak diketahui adanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi karyawan bersangkutan.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual adalah sebagai berikut:

a) **Kualitas**

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b) **Kuantitas**

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c) **Ketepatan Waktu**

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d) **Efektifitas**

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) **Kemandirian**

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Stres Kerja

Menurut Gibson dkk (1996), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Menurut Mangkunegara (2009) bahwa stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Stres memang bisa terjadi ketika pikiran mengalami tekanan, salah satunya adalah tekanan dalam pekerjaan. Carry Cooper dalam Rice (1992) mengidentifikasi sumber stres kerja sebagai berikut:

1) Kondisi pekerjaan

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja bisa berpengaruh pada kondisi mental karyawan adalah kondisi perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang sedang memiliki goncangan keuangan atau pendapatan biasanya akan memberikan target yang cukup tinggi pada karyawan. Karyawan akan bekerja lebih ekstra bahkan bisa bekerja sampai larut malam demi mencapai target tersebut. Kondisi tersebut bisa menyebabkan seorang karyawan merasa kelalahan sehingga otot dan otak menjadi kaku dan tegang.

b) *Overload*

Overload sendiri dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. *Overload* kualitatif ialah tingginya tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dan berkaitan dengan ketidakmampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Sedangkan *overload* kuantitatif ialah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang sangat tinggi.

c) *Deprivational stress*

Kondisi ini merupakan kondisi pekerjaan yang dianggap tidak menantang atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Karyawan biasanya merasa bosan, tidak puas dan menganggap pekerjaan kurang mengandung unsur sosial.

d) Pekerjaan berisiko tinggi

Pekerjaan berisiko tinggi yaitu pekerjaan yang berbahaya bagi keselamatan. Contohnya pekerjaan pertambangan, tentara dan pemadam kebakaran. Pekerjaan-pekerjaan tersebut dianggap berpotensi menimbulkan stres kerja karena dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

2) Stres karena konflik peran

Stres karena konflik peran terjadi ketika terjadi ketidakjelasan pekerjaan, yaitu saat karyawan tidak tahu apa yang diharapkan oleh perusahaan atas kinerjanya. Misalnya karyawan dituntut untuk teliti dan kreatif tetapi pada waktu yang sama perusahaan menuntut untuk pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang singkat. Konflik ini bisa menimbulkan gangguan psikologis yaitu ketegangan kerja, kecemasan bahkan kefrustrasian.

3) Hubungan interpersonal

Hubungan antar kolega dianggap hal yang sangat penting di tempat kerja khususnya bagi karyawan yang memiliki tingkat kebutuhan sosial yang tinggi. Dukungan dari kolega, manajemen dan keluarga dapat mengurangi bahkan menghambat timbulnya stres kerja. Karena itulah peran manajemen pada karyawan untuk menciptakan hubungan yang harmonis dirasa perlu.

4) Pengembangan karier

Semua pekerja pastilah sangat menginginkan adanya pengembangan karier di tempat kerja. Namun keinginan tersebut banyak sekali yang tidak terlaksana. Sehingga hal tersebut dapat menimbulkan stres bagi pekerja. Contohnya, pekerja mengalami karier yang tidak berkembang, terhalangnya ambisi, keamanan kerja yang kurang, tidak mendapat promosi jabatan yang semestinya atau bahkan merasa dipromosikan pada jabatan yang terlalu tinggi, serta merasa kompensasi tidak sesuai dengan pekerjaannya atau beberapa kasus kompensasinya lebih rendah dari karyawan lain yang sama posisinya.

5) Struktur organisasi

Struktur organisasi menunjukkan level diferensiasi dalam organisasi. Struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai peran, jabatan, wewenang dan tanggung jawab dianggap terlalu kaku membuat karyawan menjadi stres. Mengenai struktur organisasi ini, menurut Cooper juga mencakup iklim yang tercipta dalam organisasi, yang berpotensi menyebabkan stres dan ketidakpuasan pada pekerja, seperti adanya politik perusahaan yang tidak sehat dalam organisasi.

Gaya Kepemimpinan

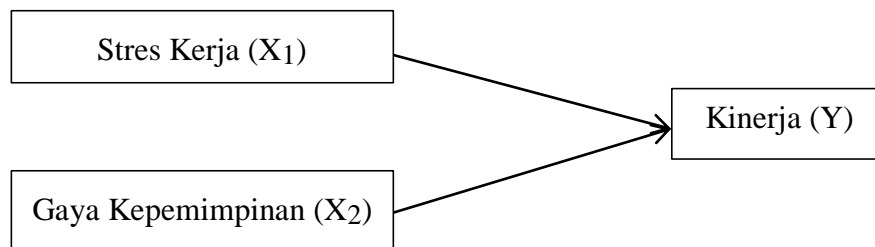
Kepemimpinan menurut Handoko (2003) adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menggunakan pengaruh yang ditujukan pada peningkatan kemampuan seorang bawahan.

Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang individu mempengaruhi anggota group yang lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Studi kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dua gaya yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Bahwa antara kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional menurut adalah sebagai sesuatu yang berbeda namun tidak sebagai proses yang *mutually exclusivve*. Dengan demikian dimungkinkan seorang pemimpin menerapkan kedua tipe tersebut pada situasi yang berbeda. Di sisi individu tidak mungkin menerapkan kedua gaya tersebut pada suatu waktu tertentu oleh karenanya pada kepemimpinan terdapat unsur kecenderungan, baik itu kecenderungan untuk mengarah pada gaya kepemimpinan transaksional maupun pada gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya seseorang dalam memimpin, membimbing dan mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain dimaksudkan dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2011) bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.
2. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.
3. Diduga stres kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data sekunder. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Jamu Air Mancur Karanganyar bagian operator produksi sebanyak 67 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling mengambil semua populasi sebagai sampel penelitian atau sensus.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah stres kerja dan gaya kepemimpinan. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mas'ud (2004) untuk mengukur kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

 - a. Karyawan bekerja sesuai prosedur.
 - b. Kreativitas karyawan yang baik.
 - c. Pengetahuan karyawan yang baik.
 - d. Karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu.
 - e. Kemampuan melakukan pekerjaan utama.
 - f. Usaha-usaha yang dilakukan karyawan.
 - g. Standar kualitas karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan.
 - h. Efisiensi karyawan
 - i. Kualitas kerja karyawan satu dengan yang lain.
 - j. Rata-rata kualitas kerja karyawan dalam perusahaan.
2. Stress Kerja

Adapun indikator stres kerja sebagai berikut:

 - a. Beban lebih
 - b. Intimidasi dan tekanan
 - c. Ketidakcocokan pada pekerjaannya

- d. Pekerjaan yang dirasa berbahaya
 - e. Target tidak realistis
3. Gaya Kepemimpinan
- Indikator menurut Mas'ud (2004) untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dapat diukur melalui indikator:
- a. Penekanan pentingnya menjalin hubungan baik dengan bawahan
 - b. Diskusi dilakukan atasan dan bawahan secara langsung dan memberikan perintah tidak secara kaku
 - c. Pemberitahuan dari atasan untuk tidak merusak hubungan dengan orang-orang tertentu kepada karyawan
 - d. Penekanan pentingnya efisiensi
 - e. Penekanan pentingnya tugas
 - f. Atasan langsung mengajukan tujuan yang ingin dicapai kepada karyawan

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan (kuisisioner). Tanggapan responden diukur dengan skala likert yaitu : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Draper & Smith, 1992; Sudjana, 1992). Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dibuat model sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = kinerja karyawan
- X₁ = stress kerja
- X₂ = gaya kepemimpinan
- β₀ = konstanta
- β₁ = koefisien regresi variabel stress kerja
- β₂ = koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan
- ε = error

Perhitungan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil perhitungan terkait dengan analisis statistik deskripsi dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Skor Minimum	Skor Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
Stress Kerja (X ₁)	9	21	14.28	2.690
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	28	37	33.22	2.373
Kinerja Karyawan (Y)	32	48	41.18	2.828

Sumber : Data primer diolah, 2020

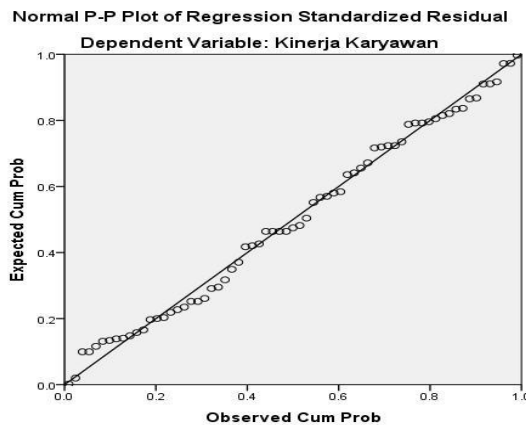
Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai terendah sebesar 9. Nilai tertinggi sebesar 21. Rata-rata nilai variabel stres kerja sebesar 14.28. Artinya data hasil nilai dari variabel stres kerja memusat atau pada umumnya memiliki nilai sebesar 14.28 dengan standar deviasi sebesar 2.690.

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai terendah sebesar 28 dan nilai tertinggi sebesar 37. Rata-rata nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar 33.22. Artinya data hasil nilai dari variabel gaya kepemimpinan memusat atau pada umumnya memiliki nilai sebesar 33.22 dengan standar deviasi sebesar 2.373

Sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai terendah sebesar 32 dan nilai tertinggi sebesar 48. Rata-rata nilai variabel kinerja karyawan sebesar 41.18. Artinya, data hasil nilai dari variabel kinerja karyawan memusat atau pada umumnya memiliki nilai sebesar 41.18 dengan standar deviasi sebesar 2.828.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa data terdistribusi secara normal, hal ini dapat dilihat berdasarkan grafik *probability plot* di bawah yang menunjukkan bahwa titik-titik berhimpit mengikuti garis diagonal, yang berarti bahwa data terdistribusi secara normal.



Gambar 2. Hasil uji normalitas

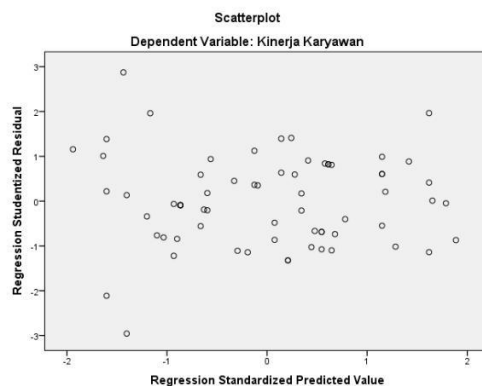
Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Stress Kerja (X_1)	0.942	1.062
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0.942	1.062

Berdasarkan tabel 3 hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 berarti tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan nilai *variance inflation* faktor (*VIF*) juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai lebih kecil dari 1.0. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3. Hasil uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas data di atas dapat dilihat bahwa tidak ada gangguan heteroskedastisitas, karena berdasarkan grafik *scatterplot* di atas. Titik-titik data penyebaran di atas dan di bawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak berpola, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan terkait dengan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	27.847	6.018	0.000
Stress Kerja (X_1)	0.255	2.042	0.045
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0.292	2.057	0.044
F-hitung = 5.537			0.006

R ²	= 0.147		
----------------	---------	--	--

Sumber : Data sekunder diolah, 2020

Dari hasil perhitungan pada tabel 4 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 27.847 + 0.255 X_1 + 0.292 X_2 + e$$

Pada tabel 4 nampak bahwa koefisien regresi untuk variabel stress kerja sebesar 0.255. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin meningkat tingkat stress kerjanya, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dengan kata lain, jika terjadi peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai pada kinerja pegawai sebesar 0.255. Besarnya koefisien regresi variabel stress kerja digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.042 dengan nilai *sig* sebesar 0,045. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar diterima.

Sedangkan koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.292. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin bagus gaya kepemimpinan atasannya, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dengan kata lain, jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai pada kinerja pegawai sebesar 0.292. Besarnya koefisien regresi variabel stress kerja digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.057 dengan nilai *sig* sebesar 0,044. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar diterima.

Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4 diperoleh nilai F-hitung sebesar 5.537 dengan nilai *sig* sebesar 0,006. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan stress kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Oleh karena itu, hipotesis 3 yang menyatakan diduga stres kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar diterima. Sedangkan besarnya kontribusi stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar adalah sebesar 14,7%. Hal ini didasarkan pada nilai koefisien determinasi (R²).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.
3. Stres kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.

Sedangkan saran yang direkomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja bisa memberikan dampak positif dan dampak negatif apabila tidak dikelola secara baik, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dimana setiap karyawan memperoleh jaminan hak dan kewajiban sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, serta memberikan beban kerja yang terukur dimana setiap karyawan bekerja sesuai dengan aturan tugas yang diberikan.
2. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal, upaya untuk peningkatan gaya kepemimpinan dapat dilakukan dengan cara berinteraksi dengan semua karyawan tanpa membedakan, menerima masukan dan saran dari orang lain, menjaga harmonisasi tempat kerja dengan seluruh perangkat karyawan yang berada dalam satu lingkungan kerja.
3. Peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya bisa menambah dan mengembangkan variabel atau topik lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan informasi dan ilmu pengetahuan yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

Adam, A. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 1 Jakarta*. Skripsi. Depok: Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.

- Draper, N.R, and Smith, H. *Applied Regression Analysis*. John Wiley & Sons, Inc. Terjemahan oleh Bambang Sumantri. *Analisis Regresi Terapan*. Edisi Kedua. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama; 1992. 1-670.
- Fitrianingsih, A. 2012. *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pancoran Mas Depok*. Skripsi. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- Gibson, I.D. 2009. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mas'ud, F, 2004, *Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Sari, Y.K. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Patra Komala di Dumai*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. VI No. 2 Mei 2014, Hal. 123-125
- Sudjana. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi Ketiga. Bandung: Tarsito. 1992. 1-334.
- <https://airmancur.co.id/about>. 2018. Diakses pada tanggal 17 Juli 2020 pukul 19.00 WIB.