

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PAMOR SPINNING MILLS KARANGANYAR

Duwi Ermawati¹⁾, Praptiestrini²⁾
^{1),2)} Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta
E-mail: prapti.unsa@gmail.com^{1),2)}

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style and job stress on employee performance at PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. This type of research is a quantitative descriptive study. The sample in this study was 50 respondents, taken using simple random sampling technique. The data analysis used in this research is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, t test, f test, and determination coefficient test. The results of this study indicate that: (1) leadership style has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar; (2) job stress has a negative and significant effect on employee performance at PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar; (3) Leadership style, job stress, simultaneously influence the performance of employees of PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

Keywords: *Leadership Style, Job Stress, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi persaingan antar perusahaan semakin tinggi pada industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan prestasinya di segala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia. Meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, namun jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Terbukti perusahaan yang bertahan adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki kinerja yang baik. Moheriono (2012) salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Dalam mewujudkan perusahaan yang optimal tentunya diperlukan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya terpenting bagi organisasi, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas

dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2008).

Sedarmayanti (2011), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan.

Yamin dan Maisah (2010) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang

kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Organisasi harus dapat melibatkan pemimpin dalam komunikasi dua arah sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi karyawan, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan. Posuma (2013) dalam penelitiannya menjelaskan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Hal tersebut juga didukung hasil penelitian dari Prasetyo (2018), menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan seseorang dan kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan yang kurang memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih bersikap otokratis, yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para karyawan maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Keadaan ini akan menimbulkan turunya kinerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya. Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh stres kerja.

Menurut Mangkunegara (2008) stres kerja yaitu suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yg berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-

tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Hal ini didukung hasil penelitian dari Oemar & Gangga (2017), bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Hotiana & Febriansyah (2018), menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar; apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar; apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan. Komponen penilaian kinerja, meliputi: absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan (hasil kerja), loyalitas, kepatuhan, kerja sama, kepemimpinan, prakarsa, dan komponen yang lain tergantung kebutuhan perusahaan (Kasmir, 2016).

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Sudarmanto (2009) Gaya kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin harus memiliki beberapa sifat tertentu untuk melakukan kepemimpinan yang efektif. Sifat tersebut, yaitu: *supervisory ability*, kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, dan inisiatif (Edwin Ghiselli dalam Handoko, 2016).

3. Stres Kerja

Menurut Gibson Ivancevich dalam Hermita (2011) stres kerja sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari

setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang pada saat bekerja. Seseorang yang mengalami stress pada pekerjaan akan timbul gejala, meliputi 3 aspek yaitu: fisiologi, psikologikal, dan tingkah laku (Luthan dalam Setiyana, 2013).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Euis dan Donni (2013), gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinan. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinan. Hal itu didukung salah satu teori kepemimpinan, yaitu teori situasional dan model kontingensi, memfokuskan pentingnya situasi dalam menetapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi. Maka gaya kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi, mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Pendapat tersebut didukung hasil penelitian dari Prasetyo (2018), menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Greenberg dalam Setiyana (2013) Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sehingga hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Hotiana & Febriansyah (2018),

menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai (2013) pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan dua cara: 1) Pendekatan individual meliputi meningkatkan keimanan, melakukan meditasi dan pernapasan, melakukan kegiatan olahraga, melakukan relaksasi, dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga, menghindari kebiasaan rutin yang membosankan; 2) Pendekatan perusahaan meliputi melakukan perbaikan iklim organisasi, melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik, menyediakan sarana olahraga, melakukan analisis dan kejelasan tugas, meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, melakukan restrukturisasi tugas, menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂: diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

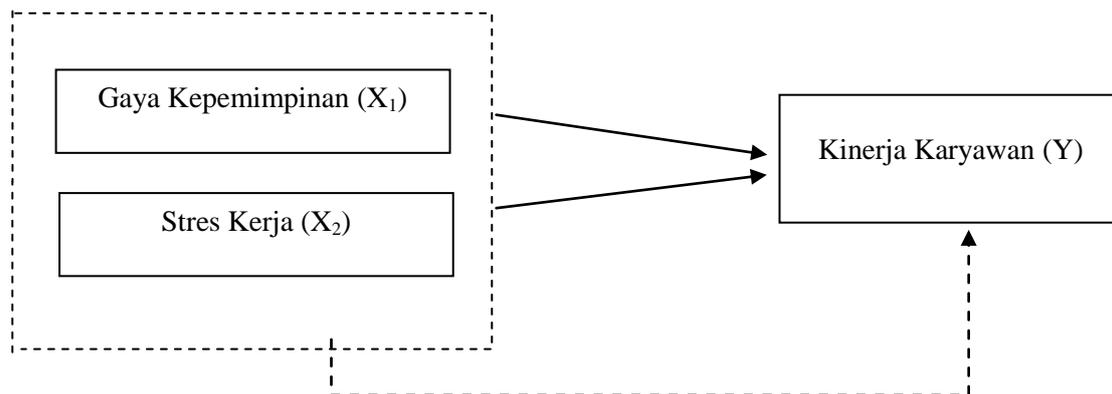
Diansyah (2016), gaya kepemimpinan muncul berdasarkan dari cara bertindak, cara menghadapi bawahan dan cara bertingkah laku dalam suatu organisasi. Seseorang dalam memimpin sangat dipengaruhi gaya

kepemimpinan untuk dapat menjalankan organisasi dan kemampuan untuk melaksanakan tugas sampai tuntas dan bagaimana cara beradaptasi dengan lingkungan organisasi yang sedang dia pimpin. Robbin (2006) mengatakan bahwa banyak faktor yang dapat menimbulkan stres diantaranya tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, tingkat hidup organisasi. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi organisasi dapat menyebabkan pegawai mengalami stres. Hal ini disebabkan pemimpin akan menciptakan budaya yang berlandaskan dengan ketegangan, rasa takut dan kecemasan bagi pegawainya. Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian Diansyah (2016) yang menunjukkan jika gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃: diduga gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian permasalahan dan tinjauan penelitian terdahulu yang relevan, maka kerangka pemikirannya sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang dilakukan di PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. Besarnya sampel dalam penelitian adalah 50

responden, diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan syarat tertentu, (Sugiyono, 2017).

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner, kemudian jawaban responden diukur dengan skala Likert 5 poin yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1). Sedangkan data sekunder diperoleh dari riset kepustakaan. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Teknik analisis data dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas, yaitu: Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Stres Kerja (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu: Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis Regresi Linier Berganda, uji t, uji F dan uji Koefisien Determinasi. Berikut adalah rumus untuk mencari regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- α = konstanta regresi
- β_1 = koefisien regresi untuk X_1
- β_2 = koefisien regresi untuk X_2
- X_1 = variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan
- X_2 = variabel bebas yaitu stres kerja
- Y = variabel terikat yaitu kinerja karyawan
- e = standar error

Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan (X_1)

Thoha (2010) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Indikator

gaya kepemimpinan adalah Kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan manusiawi, memiliki pengaruh yang kuat, memiliki pola hubungan yang baik, memiliki sifat tertentu, memiliki kedudukan atau jabatan, mampu berinteraksi, mampu memberdayakan.

Stres Kerja (X_2)

Handoko (2008) bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Indikator stres kerja adalah kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, struktur organisasi.

Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2009) arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Indikator kinerja karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, jangka waktu atau *output*, kerjasama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan teknik *one shot methods*, dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Hasil analisa dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel. Hasil uji validitas variabel bebas adalah: Gaya Kepemimpinan (X_1), Stres Kerja (X_2), dan variabel terikat adalah: Kinerja Karyawan (Y), dari item pertanyaan kesemuanya valid. Hasil Uji Validitas pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0,731	0,2787	Valid
Y_2	0,772	0,2787	Valid
Y_3	0,826	0,2787	Valid
Y_4	0,730	0,2787	Valid

Butir Pertanyaan Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₁)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1_1	0,649	0,2787	Valid
X1_2	0,723	0,2787	Valid
X1_3	0,713	0,2787	Valid
X1_4	0,502	0,2787	Valid
X1_5	0,493	0,2787	Valid
X1_6	0,409	0,2787	Valid
X1_7	0,443	0,2787	Valid
X1_8	0,286	0,2787	Valid
X1_9	0,447	0,2787	Valid
X1_10	0,444	0,2787	Valid
Butir Pertanyaan Variabel Stres Kerja (X ₂)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2_1	0,654	0,2787	Valid
X2_2	0,676	0,2787	Valid
X2_3	0,741	0,2787	Valid
X2_4	0,766	0,2787	Valid
X1_5	0,860	0,2787	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan Cronbach alpha, instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien

Cronbach alpha seluruh variabel (Gaya Kepemimpinan (X₁), Stres Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,60 sehingga keadaan reliabel. Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,765	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,691	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,795	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah

2. Pengujian Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 3, melalui Kolmogorov-Smirnov test

diperoleh *Asymp. Sig* (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Standar	Keterangan
0,200	Sig > 0,05	Residual Normal

Sumber: data primer diolah

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikorelasi disajikan pada Tabel 4, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (Gaya

Kepemimpinan dan Stres Kerja), karena nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan Variance Inflation Factors (VIF) kurang dari 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,960	1,038	Tidak terjadi Multikolinieritas
Stres Kerja	0,963	1,035	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah

Pengujian Hipotesis
Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisa menggunakan

SPSS Versi 23, dapat dilihat pada Tabel 5, maka persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 10,383 + 0,172 X_1 - 0,207X_2 + 2,871$$

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel <i>Independent</i>	Koefisien (B)	Nilai t	Signifikansi
Konstanta	10,383	3,616	0,001
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,172	2,655	0,011
Stres Kerja (X_2)	- 0,207	-3,132	0,003
a. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: data primer yang diolah

Hasil Uji t

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%. Variabel bebas dikatakan berpengaruh signifikan terhadap

variabel terikat, apabila nilai *p-value*/nilai sig < α . Hasil uji t dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t_{hitung}	<i>p-value</i> /nilai Sig	α	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	2,655	0,011	0,05	positif dan signifikan
Stres Kerja	-3,132	0,003	0,05	negatif dan signifikan

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji t Tabel 6, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.
 Hasil uji t dapat dilihat, bahwa nilai signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,011 < \text{lefel of significant } 0,05$; maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar (H_1 terbukti).

- 2) Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Batik Nur Hasida Sragen
 Hasil uji t dapat dilihat, bahwa nilai signifikan pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,003 < \text{lefel of significant } 0,05$; maka Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar (H_2 tidak terbukti).

Hasil Uji F

Hasil Uji F antara variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Stres Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu

Kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,803 > 2,812$) dan $p\text{-value} < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti

Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. Hasil Uji F disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	76.564	2	38.282	10.397	0,000 ^b
Residual	173.056	47	3.682		
Total	249.620	49			

a. Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan (X_1), Stres Kerja (X_2)
 b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen* amat terbatas (Djarwanto PS, 2003). Hasil uji Koefisien Determinasi dapat dilihat dari Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,554 ^a	0,307	0,277	1.91886

Predictors : (Constant), Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan (X_1), Stres Kerja (X_2)

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,307. Maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar sebesar 30,7% sisanya dipengaruhi variabel yang lain misalnya motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,655 > 2,0117$ dan nilai signifikansi $p\text{-value}/\text{nilai sig} < 0,05$ yaitu ($0,011 <$

$0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini, menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar” terbukti. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Prasetyo (2018), menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kondisi kerja, karena akan berhubungan dengan cara mengelola bawahannya, sehingga mampu mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka sebagai seorang

pemimpin harus mampu memfokuskan pentingnya situasi dalam menetapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi di perusahaan, karena gaya kepemimpinan dapat menyebabkan peningkatan disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-3,132 < 2,0117$ dan nilai signifikansi $p-value/nilai sig < 0,05$ yaitu ($0,003 < 0,05$), berarti H_0 diterima dan H_a ditolak artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini, menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar” tidak terbukti. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hotiana & Febriansyah (2018), menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Oemar & Gangga (2017), bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karyawan harus memiliki pemahaman yang cukup tentang potensi yang dapat menimbulkan stres kerja, sehingga mampu meminimalisir terjadinya stres kerja, misalnya: menciptakan keharmonisan hubungan karyawan dengan pimpinan maupun antar rekan kerja, serta lebih berpikir positif supaya suasana dalam bekerja lebih menyenangkan sehingga akan meningkatkan kinerja didalam perusahaan.

3. Dari hasil hipotesis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $10,397 > 3,20$ dan nilai signifikansi $p-value/nilai sig < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya gaya

kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar” terbukti. Hasil penelitian, mendukung penelitian Diansyah (2016) yang menunjukkan jika gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula dengan stres kerja dapat bersifat fungsional atau mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena dapat meningkatkan semangat atau rangsangan untuk bekerja keras, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan, bahwa gaya kepemimpinan, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. Sedangkan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. Gaya kepemimpinan dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar.

PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar sebaiknya terus meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik dan selalu menjadi panutan serta motivator bagi karyawan dalam bekerja. Reorganisasi sebaiknya dilakukan oleh manajemen perusahaan, misalnya mutasi, rotasi, dan promosi karyawan, sehingga mampu mengurangi stress kerja karyawan di dalam bekerja. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti produktivitas kerja pada perusahaan manufaktur serta obyek penelitian yang diperluas.

DAFTAR PUSTAKA

- Diansyah, Riski N. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember). *Jurnal Bisnis Manajemen*, 10(3), 307-318.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Euis, Karwati, Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Handoko, T. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2016. *Manajemen*. Ed.2.Cet.28. Yogyakarta: BPFE.
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. Makasar: Skripsi FE Hasanuddin.
- Hotiana, Nila & Febriansyah. 2018. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 27 – 36.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Ed.1.Cet.1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Redika Aditama.
- Moehiono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Oemar, U., & Gangga, L. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22-34.
- 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.
- Prasetyo, H. 2018. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sahabana Citra Mandiri di Tenggaraong. *eJournal Administrasi Bisnis*, 6(3), 1047-1060.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiyana, V.Y. 2013. *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, Vol. 01, No.2.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan Tinggi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan*. Bogor: IPB Press.