

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE EFFECT OF STRESS AT WORK AND LEADERSHIP ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES

A Septiana^{1a}, S Harini¹, dan Sudarijati¹

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Djuanda Bogor, Jl. Tol Ciawi No. 1 Kotak Pos 35 Ciawi Bogor 16720

^a Korespondensi: Anita Septiana, Email: anitaseptiana42@yahoo.com

(Diterima: 05-01-2018; Ditelaah: 06-01-2018; Disetujui: 04-03-2018)

ABSTRACT

This research is purposed to examine the influence stress at work and leadership about performance of employee in PT. Han Ul Jaya Garment. This research included in descriptive and verificative. Technics data collection is an used distibutions of closed quesionnaires to employee PT. HJG (Han Ul Jaya Garment) with used the samples of amount 79 employee. The result of research in stress at work and leadership influential significant and positive to performance of employee PT. HJG (Han Ul Jaya Garment), stress at work influence to negative and significant in the performnace and leadership influence to significant and positive in the performance of employee. For the next research is continued inspections about factors that can be increase performance of employee excepting stress at work and leadership is meaning working environment, organizational culture, educational and training, working satisfaction, etc.

Key words : stress at work, leadership, performance of employee.

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Han Ul Jaya Garment. Penelitian ini termasuk dalam penelitian yang bersifat verifikatif dan deskriptif. Teknik dalam pengumpulan data adalah penyebaran kuesioner tertutup kepada karyawan PT. HJG (Han Ul Jaya Garment) dengan jumlah sampel yang digunakan yaitu 79 karyawan. Hasil penelitian stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT. HJG (Han Ul Jaya Garment). Stres kerja berpengaruh negatif dan nyata terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan selain stres kerja dan kepemimpinan diantaranya lingkungan kerja, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain.

Kata kunci : stres kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan.

Septiana, A., Harini, S., & Sudarijati. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora* 9(1): 34-47.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang terus berkembang, persaingan usaha dan bisnis akan semakin

ketat. Dibutuhkan strategi yang maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan memperoleh inovasi dan inspirasi atas ide-

ide tanpa adanya peran manusia, agar perusahaan mengalami perkembangan dan kemajuan maka diperlukan peran manusia dalam melaksanakan pekerjaan. Manusia menjadi suatu penggerak jalannya organisasi.

Tingkat keberhasilan organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja karyawan ialah tercapainya hasil kerja oleh karyawan baik secara kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja seorang karyawan bisa ditingkatkan dengan memperhatikan karyawan yang mengalami stres. Menurut Rivai (2009), stres kerja ialah kondisi tegang yang menjadikan adanya ketidak stabilan psikis dan fisik yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan

kondisi karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan mengalami stres kerja, maka dapat menyulitkan karyawan melakukan pekerjaan karena adanya gangguan sehingga menyebabkan kualitas karyawan saat bekerja menjadi turun.

Selain itu pula perusahaan harus memperhatikan penerapan kepemimpinan dalam perusahaan. Menurut Thoaha (2010), kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi perilaku seseorang, baik perorangan dan kelompok. Seorang pemimpin wajib mempunyai kemampuan membina kerjasama dengan bawahan.

Industri garment ialah industri yang memiliki cakupan yang besar dalam ekspor Indonesia. Perkembangan industri garment pada 6 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Perkembangan ekspor-impor garment Indonesia 2003-2011

	Ekspor (jutaan US\$)	Persentase (%)	Impor (jutaan US\$)	Persentase (%)
2003	3.944	-	14,76	-
2004	4.289	8	28,76	49
2005	4.985	14	30,50	6
2006	5.503	9	32,00	5
2007	6.075	9	38,30	16
2008	6.706	9	38,50	52
2009	7.403	9	41,10	6
2010	10.500	29	43,30	5
2011	11.176	6	44,65	3
Rata-rata	6.731	12	34,65	18

Sumber : Bank Indonesia, Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API)

Berdasarkan Tabel 1. pertumbuhan dari ekspor garment dari setiap tahun semakin meningkat. Selain itu dari total hasil ekspor Indonesia di pasar Internasional, hasil produksi garment di Indonesia sudah memiliki posisi cukup bagus, pangsa pasar antara 3%-4% dari nilai keseluruhan ekspor dunia. Sedangkan untuk nilai impor Indonesia yang meningkat di setiap tahun dikarenakan meningkatnya harga bahan baku kain yang diimpor, dan dipicu pula dengan kebiasaan masyarakat indonesia senang membeli produk luar negeri.

PT. HJG (Han Ul Jaya Garment) merupakan perusahaan yang terletak di Ciawi-Bogor, yang mulai berdiri sejak tanggal 28 Agustus 2012 dan bergerak di bidang industri pakaian. Perusahaan memiliki standar batas maksimum untuk kerusakan barang yang diproduksi yaitu sebesar 3% dari keseluruhan hasil produksi, perusahaan menghadapi permasalahan yaitu dengan meningkatnya jumlah barang yang *reject* dari tahun 2014 ke tahun 2015. Data barang rusak (*reject*) terdapat pada Tabel 2.

Tabel 2 Data barang rusak (*reject*) tahun 2014

Tahun 2014					
No	Kode Barang	Quantity Order	Reject	Presentase (%)	Batas Standar Reject
1	IKRA4404	3900	736	19	3%
2	A.N.A 842	4000	658	16	
3	S/O 3NET 4650	3500	376	11	
4	SU4806	2700	403	15	
5	ZME04B8 01	2500	331	13	
6	IKRN4601	4000	540	14	
7	353287	2500	493	20	
8	141J00884	12500	1756	14	
9	LBTM4T G1	2500	271	11	
Jumlah		38100	5564	132	
Rata-rata		4233	618	15	

Sumber : PT. HJG (Han Ul Jaya Garment)

Berdasarkan Tabel 2 data barang rusak (*reject*) tahun 2014 yaitu sebanyak 5.564 unit dari barang yang di produksi yaitu sebanyak 38.100 unit, apabila dirata-ratakan jumlah barang *reject* sebesar 15%.

Tabel 3 Data barang rusak (*reject*) tahun 2015

Tahun 2015					
No	Kode Barang	Quantity Order	Reject	Presentase (%)	Batas Standar Reject
1	BL04 & 701	3800	800	21	3%
2	304	6000	1421	24	
3	PT46	5200	1112	11	
4	N 171	3990	879	22	
5	F303	7600	1172	15	
6	T1001 3-12	6630	1794	27	
7	P5502-012	3500	791	23	
8	SR4D0 91	5000	992	20	
Jumlah		41720	8963	173	
Rata-rata		5215	1120	22	

Sumber : PT. HJG (Han Ul Jaya Garment)

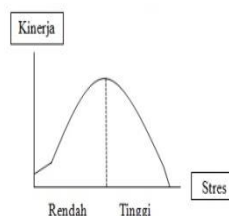
Berdasarkan Tabel 3 data barang rusak (*reject*) pada tahun 2015 yaitu sebanyak 8.963 unit dari barang yang di produksi yaitu sebanyak 41.720 unit, apabila dirata-rata jumlah barang rusak (*reject*) yaitu sebesar 22%. Sehingga terdapat kenaikan jumlah produksi dari tahun 2014-2015 sebanyak 3.620 unit pakaian atau terjadi kenaikan sebesar 10%. Begitu pula terdapat kenaikan pada jumlah barang rusak (*reject*) sebesar 3.399 unit pakaian atau terjadi kenaikan sebesar 7%.

Terjadinya kenaikan pada jumlah barang *reject* dapat diartikan bahwa kinerja karyawan sendiri mengalami penurunan sebesar 7% dari tahun 2014 ke tahun 2015. Sehingga sangat penting untuk melihat dampak X_1 (stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan) pada Y (kinerja karyawan) pada PT. HJG (Han Ul Jaya Garment).

MATERI DAN METODE

Materi

Stres Kerja



Menurut Hasibuan (2013), stres kerja ialah kondisi seseorang merasakan kekhawatiran dan tidak percaya diri sehingga seseorang menjadi emosional, tidak rileks, agresif dan menandakan sikap yang individual terhadap pekerjaan. Menurut Hasibuan (2013), terdapat 6 indikator yaitu 1) Beban kerja; 2) Tekanan dari sikap pemimpin; 3) Waktu kerja dan peralatan; 4) Konflik kerja; 5) rendahnya balas jasa; 6) Masalah pribadi. Menurut Robbins (2006), hubungan antara stres dan kinerja dapat diketahui pada U terbalik yaitu:

Berdasarkan gambar dapat diartikan bahwa meningkatnya kinerja karyawan dikarenakan stres sehingga adanya tantangan yang dinilai sebagai suatu motivasi dalam bekerja. Sedangkan apabila stres telah melampaui batas (tinggi) dapat mengakibatkan performa pada pegawai jadi menurun.

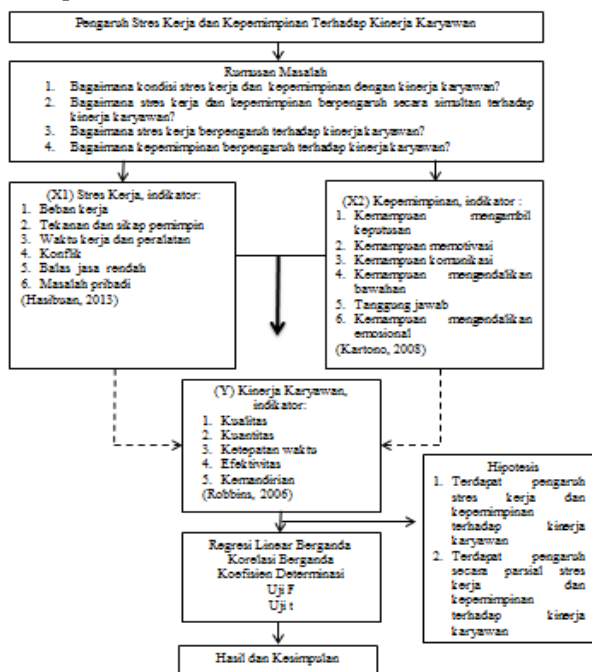
Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), kepemimpinan adalah kebiasaan, sifat, watak, tempramen dan ciri pembeda seorang pimpinan dengan orang lain. Faktor kendala kepemimpinan seorang pemimpin menurut Suwanto (2001), diantaranya 1) Faktor genetis adalah faktor yang memandang bahwa

seseorang jadi seorang pimpinan karena latar belakang keturunan; 2) Faktor sosial yang menilai bahwa seseorang bisa menjadi seorang pemimpin; 3) Faktor bakat yang memandang bahwa seseorang memiliki bakat seorang pemimpin dari kecil sudah memiliki bakat menjadi pemimpin. Menurut Kartono (2008), indikator dari kepemimpinan yaitu 1) Kemampuan mengambil keputusan; 2) Kemampuan memotivasi; 3) Kemampuan komunikasi; 4) Kemampuan mengendalikan bawahan; 5) Tanggung jawab; 6) Kemampuan mengendalikan emosional.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan tingkatan keberhasilan seorang karyawan secara menyeluruh selama waktu tertentu dalam menjalankan pekerjaan dibandingkan berbagai kemungkinan. Adapun indikatornya menurut Robbins (2006), yaitu kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian.



Gambar 1 Kerangka pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesisnya adalah:

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan nyata X_1 (stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan).
- H2 : Terdapat pengaruh negatif dan nyata X_1 (stres kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan nyata X_2 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan).

Metode

Dilakukannya penelitian ini untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. HJG (Han Ul Jaya Garment). Dalam melaksanakan penelitian, penulis menggunakan bentuk penelitian verifikatif dan deskriptif yang dilakukan dengan mengumpulkan data di perusahaan. Adapun penelitian deskriptif sebagai sarana untuk memberikan deskripsi tentang di mana objek diteliti, sedangkan penelitian verifikatif ialah penelitian dilakukan untuk menjawab hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2009). Penelitian ini meneliti suatu objek yaitu karyawan PT. HJG (Han Ul Jaya Garment), beralamat di Jalan. Bitung Sari Ciawi Kabupaten Bogor.

Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2009), operasional variabel adalah suatu pelengkap dari sekelompok objek penelitian. Terdapat 2 variabel *independent* ialah X_1 (stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan) serta variabel *dependent* yaitu Y (kinerja karyawan). Berdasarkan penjelasan tersebut variabel dari penelitian ini terdapat pada Tabel 4.

Tabel 4 Operasionalisasi variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala	Pernyataan
Stres kerja (X1)	Menurut Hasibuan (2013), stres kerja ialah suatu kondisi seseorang merasakan kekhawatiran dan menjadi tidak percaya diri.	•Beban kerja	Ordinal	1-3
		•Tekanan dan sikap pemimpin		4-6
		•Waktu kerja dan peralatan		7-9
		•Konflik		10-12
		•Balas jasa rendah		13-15
		•Masalah pribadi		16-18
Kepemimpinan (X2)	Menurut Kartono (2008), kepemimpinan adalah kebiasaan, sifat, watak, tempramen dan ciri pembeda seorang pimpinan dengan orang lain.	•Kemampuan mengambil keputusan	Ordinal	1-3
		•Kemampuan memotivasi		4-6
		•Kemampuan komunikasi		7-9
		•Kemampuan mengendalikan bawahan		10-12
		•Tanggung jawab		13-15
		•Kemampuan mengendalikan emosional		16-18
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Robbins (2006), merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan pada waktu tertentu dalam melaksanakan tugas.	•Kualitas	Ordinal	1-3
		•Kuantitas		4-6
		•Ketepatan waktu		7-9
		•Efektivitas		10-12
		•Kemandirian		13-15

Populasi, Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi adalah seluruh obyek yang memiliki wilayah tersendiri yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditelaah dan selanjutnya diambil kesimpulan (Sugiyono, 2009). Sebanyak 370 orang karyawan menjadi populasi penelitian ini. Sedangkan sampel ialah sekumpulan dari karakter dan jumlah yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2009).

Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, Sugiyono (2009) :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan: n = total sampel, N = total populasi, e = batas kesalahan maksimum yang ditolerir dalam sampel (10%)

$$n = \frac{370}{1 + 370 (10\%)^2} = 78,7$$

Diperoleh nilai sebanyak 78,7 dan dibulatkan menjadi 79 responden.

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis data yaitu data kuantitatif berasal dari menyebarkan kuesioner, sedangkan data kualitatif yaitu data berbentuk gambar, kata, dan kalimat. Sumber data yang dihasilkan yaitu data primer yang merupakan data dari kuesioner dan observasi serta wawancara, sedangkan data sekunder merupakan data dari penelitian kepustakaan dan karya ilmiah serta gambaran umum perusahaan. Teknik pengumpulan data: 1) studi kepustakaan, 2) studi lapangan: observasi, wawancara, dan kuesioner.

Pengujian Instrument

Uji validitas dilakukan agar mengetahui sejauh apa instrumen dapat digunakan mengukur variabel. Jika dari hasil uji validitas diperoleh nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,3) maka dinyatakan valid (layak) digunakan, sedangkan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,3) maka dinyatakan tidak valid (tidak layak) untuk digunakan.

Berdasarkan hasil perhitungan menandakan bahwa seluruh pernyataan yang menyangkut variabel X_1 (stres kerja), variabel X_2 (kepemimpinan) dan variabel Y (kinerja karyawan), dinyatakan valid karena $\geq 0,3$.

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner dari indikator suatu variabel. Dapat dikatakan reliabel apabila suatu instrumen memiliki nilai koefisien andalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai $\geq 0,6$.

Tabel 5 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Stres Kerja (X_1)	0,816	18
Kepemimpinan (X_2)	0,782	18
Kinerja Karyawan (Y)	0,721	15

Metode Analisis dan Langkah-Langkahnya

Dari pengumpulan data akan dianalisis secara verifikatif dengan menggunakan uji statistik. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala likert yang didata dari skala ordinal dengan cara perhitungan :

$$I = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Volume Jumlah Kriteria}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari perhitungan panjang kelas interval diperoleh kriteria penilaian:

Tabel 6 Kriteria panjang kelas interval

Kelas Interval	Kriteria Penilaian
V 4,21 - 5,00	Sangat Tinggi/ Sangat Baik (ST/ SB)
IV 3,41 - 4,20	Tinggi/ Baik (T/ B)
III 2,61 - 3,40	Cukup/ Cukup Baik (C/ CB)
II 1,81 - 2,60	Rendah/ Tidak Baik (R/ TB)
I 1,00 - 1,80	Sangat Rendah/ Sangat Tidak Baik (SR/ STB)

Sumber: Sugiyono (2009)

Untuk melihat pengaruh antara variabel X_1 (stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan) terhadap variabel kinerja karyawan, dapat menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda :

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X_1 = Stres Kerja
- X_2 = Kepemimpinan
- β_1 = Koefisien regresi untuk mengetahui sejauh mana X_1 berpengaruh terhadap Y
- β_2 = Koefisien regresi untuk mengetahui sejauh mana X_2 berpengaruh terhadap Y
- e = Faktor error

Analisis ini digunakan untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antara variabel *independent* X_1 (stres kerja) dan kepemimpinan (X_2) dengan variabel terikat Y (kinerja karyawan). Untuk hubungan antar variabel dilihat menggunakan rumus :

$$r_{X_1 Y} = \frac{n \sum X_i Y - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi
i = X_1 dan X_2
 X_1 = Stres Kerja
 X_2 = Kepemimpinan
 Y = Kinerja Karyawan
 n = Banyaknya data

Dari rumus analisis korelasi tersebut, maka akan diperoleh nilai *r* yang besarnya antara -1,0 sampai 1. Angka ini menggunakan hubungan atau korelasi antar variabel penelitian.

1. Apabila $r = 0$ atau mendekati angka 0, maka kedua variabel berhubungan sangat lemah atau hubungan antara kedua variabel tidak ada.
2. Apabila $r = 1$ atau mendekati angka 1, maka hubungan kedua variabel bersifat searah dan sangat kuat, artinya peningkatan nilai X akan diikuti kenaikan nilai Y , atau sebaliknya.
3. Apabila $r = -1$ atau mendekati -1, maka antar kedua variabel hubungannya berlawanan arah dan sangat kuat, artinya kenaikan nilai X akan diikuti penurunan nilai Y , atau sebaliknya.

Untuk lebih memperjelas terhadap korelasi besar atau kecil, maka dapat mengacu pada ketentuan tersebut.

Tabel 7 Interpretasi nilai *r* hasil analisis korelasi

Interval Nilai <i>r</i>	Interpretasi
0,001 – 0,200	Sangat Lemah
0,201 – 0,400	Lemah
0,401 – 0,600	Cukup Kuat
0,601 – 0,800	Kuat
0,801 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2009)

Analisis koefisien determinasi digunakan agar melihat presentase sumbangan pengaruh variabel *independent* secara simultan terhadap variabel *dependent* (Priyatno, 2011). Koefisien determinasi dihitung dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan: KD = Koefisien Determinasi; *r* = Koefisien Korelasi.

Uji F dilaksanakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Priyatno, 2011).

a. Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$: X_1 (Stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan) tidak berpengaruh positif dan nyata terhadap Y (kinerja karyawan)

$H_a : \beta_i \neq 0$: X_1 (Stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan) berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan

b. Rumus

Uji F digunakan agar mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh secara nyata terhadap variabel terikat (Sudjana, 2005). Rumus uji F:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan: *F* = Koefisien *F*; *R* = Koefisien Korelasi; *n* = Variabel bebas; *k* = Total Sampel.

Dengan menggunakan derajat kepercayaan sebesar 95%, maka kriteria pengujian dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, pada taraf $\alpha = 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima dan, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan nyata X_1 (stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan).
2. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada taraf $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan nyata X_1 (stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan).

Uji *t* digunakan agar mengetahui pengaruh signifikansi variabel *independent* secara terpisah pada variabel *dependent* yang diuji.

a. Perumusan Hipotesis

1) X_1 terhadap Y

$H_0: \beta_1 \geq 0$: tidak berpengaruh negatif dan nyata X_1 (stres kerja terhadap Y (kinerja karyawan))

$H_{a1} : \beta_1 < 0$: berpengaruh negatif nyata X_1 (stres kerja terhadap Y (kinerja karyawan))

2) X_2 terhadap Y

$H_0 : \beta_2 \leq 0$: berarti tidak berpengaruh positif dan nyata X_2 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan)

$H_{a2} : \beta_2 > 0$: berarti berpengaruh positif dan nyata X_2 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan)

Adapun rumus yang dipakai berikut:

$$t = \frac{(n - 2)}{(1 - r^2)}$$

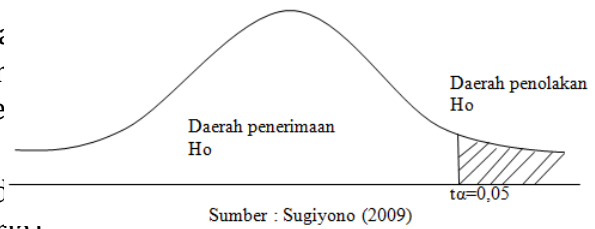
Keterangan: r = Koefisien korelasi; $t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan tabel; n = keseluruhan data atau observasi

b. Kriteria Keputusan Uji t

1) X_1 (stres Kerja) bila $t_{1hitung} \geq t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh negatif dan nyata X_1 (stres kerja) terhadap Y (kinerja karyawan). Sedangkan bila $t_{1hitung} < t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh negatif dan nyata X_1 (stres kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

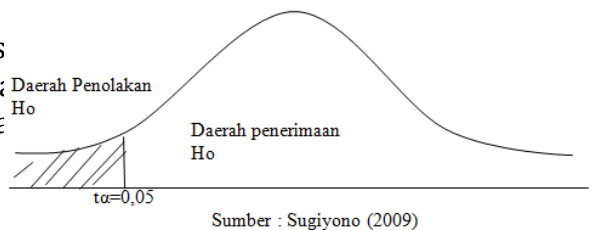
2) X_2 (kepemimpinan) bila $t_{2hitung} \leq t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh positif dan nyata X_2 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan). Sedangkan bila $t_{2hitung} > t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh positif dan nyata X_2 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan).

Adapun uji satu pihak dapat dilihat pada gambar:



Gambar 2 Uji pihak kanan

Gambar 2 menerangkan bahwa pengujian menggunakan uji satu pihak kanan karena hipotesis yang diteliti bernilai positif sehingga pengujiannya bermaksud untuk menilai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas ke variabel terikat.



Gambar 3 Uji pihak kiri

Gambar 3 menerangkan bahwa pengujian hipotesis menggunakan uji pihak kiri karena hipotesis dipenelitian ini bernilai negatif sehingga pengujian hipotesisnya bertujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. HJG (Han Ul Jaya Garment) ialah perusahaan yang mulai berdiri pada tanggal 28 Agustus 2012 dan bergerak dibidang industri garment, yang didirikan oleh Rhyou In Gi, dan berlokasi di Jalan. Bitung Sari Ciawi Kabupaten Bogor Jawa Barat Indonesia.

Karakteristik Karyawan

Karakteristik karyawan yang akan diuraikan didalam penelitian ini diantaranya karakteristik berdasarkan jenis kelamin, lama kerja, usia, pendidikan terakhir, dan pendapatan karyawan. Karakteristik dapat dijelaskan pada tabel 8.

Tabel 8 Rekapitulasi karakteristik karyawan

Pendapatan	Presentase (%)	Keterangan
Jenis Kelamin	73	Perempuan
Lama Kerja	40	1-2 tahun
Usia	34	18-22 tahun
Pendidikan Terakhir	42	SD
Pendapatan	43	2-3 juta

Berdasarkan hasil dari Tabel 8 rekapitulasi karakteristik karyawan dapat disimpulkan bahwa sebesar 73% karyawan berjenis kelamin perempuan karena mayoritas karyawan bekerja di industri garment adalah perempuan. Sebesar 40% karyawan bekerja selama 1-2 tahun, sebagian karyawan berhenti bekerja di tahun ke 1-2 karena alasan beratnya pekerjaan dan tingginya waktu kerja. Sebesar 34% karyawan berusia 18-22 tahun, karena sebagian karyawan tidak melanjutkan pendidikan dan lebih memilih bekerja untuk membantu perekonomian keluarga. Sebesar 42% karyawan memiliki pendidikan terakhir SD, hal ini dilandasi dari keadaan ekonomi keluarga dan kurangnya pemahaman orang tua tentang pentingnya pendidikan bagi anak. Sebanyak 43% karyawan mendapatkan penghasilan 2-3 juta rupiah, hal ini dilihat dari gaji pokok karyawan, kinerja yang dihasilkan karyawan dan jumlah hari kerja dalam dalam sebulan, serta sudah termasuk pembayaran lembur karyawan selama sebulan.

Kondisi Stres Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Kondisi Stres Kerja

Adapun tanggapan karyawan mengenai variabel X1 (stres kerja) terdapat pada Tabel 9.

Tabel 9 Rekapitulasi tanggapan karyawan mengenai stres kerja

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Beban kerja	4,28	Sangat Tinggi
2	Penetapan target	4,06	Tinggi
3	Tanggung jawab	3,35	Cukup
4	Tuntutan pimpinan	3,67	Tinggi
5	Peraturan perusahaan	3,28	Cukup
6	Teguran yang keras	3,34	Cukup
7	Bekerja lebih dari 8 jam	4,63	Sangat Tinggi
8	Lembur kerja	4,01	Tinggi
9	Peralatan kerja	3,30	Cukup
10	Koordinasi dalam perusahaan	3,32	Cukup
11	Kondisi antar karyawan	3,39	Cukup
12	Hubungan antara atasan dan bawahan	3,29	Cukup
13	Gaji yang rendah	3,82	Tinggi
14	Uang lembur	3,44	Tinggi
15	Perhatian perusahaan	3,32	Cukup
16	Dukungan keluarga	2,92	Cukup
17	Keresahaan saat bekerja	3,27	Cukup
18	Ketidaknyamanan dengan pekerjaan	3,09	Cukup
	Rata-Rata	3,54	Tinggi

Berdasarkan Tabel 9 dari hasil rekapitulasi penilaian karyawan mengenai stres kerja didapatkan rata-rata dengan nilai 3,54 atau tinggi, berarti karyawan mengalami tingginya stres kerja kemudian dilihat dari nilai tertinggi yaitu bekerja lebih dari 8 jam mendapat penilaian tertinggi yaitu sebesar 4,63 (sangat tinggi), karyawan membenarkan hal tersebut, karyawan harus bekerja dari mulai jam 07.00 - jam 18.00.

Tabel 10 Rekapitulasi tanggapan karyawan mengenai kepemimpinan

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Pengambilan keputusan secara cepat	3,84	Baik
2	Pengambilan keputusan secara tepat	3,65	Baik
3	Pengambilan keputusan dengan adil dan bijaksana	3,61	Baik
4	Pemberian semangat	3,56	Baik
5	Dorongan untuk bekerja	3,57	Baik
6	Apresiasi untuk karyawan	3,46	Baik
7	Kecakapan pemimpin	3,73	Baik
8	Berkomunikasi secara baik	3,56	Baik
9	Kejelasan memberikan informasi	3,64	Baik
10	Pengawasan	4,24	Sangat Baik
11	Evaluasi hasil kerja	3,51	Baik
12	Mengontrol kondisi kerja	3,46	Baik
13	Menunaikan kewajiban	3,57	Baik
14	Tanggung jawab	3,53	Baik
15	Ketidakklaiaian pimpinan	3,66	Baik
16	Tidak mudah sakit hati	2,91	Cukup Baik
17	Tidak mudah marah	2,82	Cukup Baik
18	Tidak mudah kecewa	2,92	Cukup Baik
	Rata-Rata	3,52	Baik

Sementara itu, pernyataan yang terendah yaitu dukungan keluarga yang bernilai sebesar 2,92 (cukup), keluarga memberikan

dukungan untuk karyawan dalam bekerja, meskipun disadari oleh keluarga bahwa pekerjaan karyawan melelahkan. Agar meningkatnya dukungan yang diberikan keluarga terhadap karyawan saat bekerja dapat dilakukan beberapa cara diantaranya melakukan *family gatering*, memberikan jaminan sosial kepada karyawan dan keluarga. Sehingga keluarga dapat lebih memotivasi karyawan untuk bekerja. Adapun tanggapan karyawan mengenai variabel kepemimpinan terdapat pada Tabel 10.

Berdasarkan Tabel 10 dari hasil rekapitulasi penilaian karyawan mengenai kepemimpinan didapatkan rata-rata 3,52 atau dengan keterangan baik, hal ini mencirikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan pimpinan bersifat baik dan memberikan hal positif bagi karyawan. Dalam hal ini pengawasan mendapat penilaian tertinggi yaitu sebesar 4,24 (sangat baik), karena salah satu hal yang penting dilakukan oleh pimpinan, di mana pengawasan tersebut dapat meminimalkan adanya kesalahan-kesalahan selama proses bekerja. Selain itu pengawasan dilakukan akan lebih diperketat pada saat perusahaan akan melakukan ekspor barang.

Sementara itu, pernyataan yang rendah yaitu pada keterangan pimpinan tidak mudah marah dengan nilai sebesar 2,82 (cukup baik), kemarahan pimpinan dapat dilihat secara bertahap, seperti karyawan kurang konsentrasi, karyawan belum mendapatkan target padahal waktu kerja sudah hampir habis, karyawan melakukan kesalahan maka pimpinan meluapkan amarahnya. Sehingga pimpinan harus bisa mengendalikan emosi yang dimilikinya dan perusahaan dapat menanggulangi hal tersebut dengan cara diberikannya latihan kepemimpinan agar keterampilan emosional pimpinan dapat lebih terkendali.

Adapun tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan terdapat pada Tabel 11.

Tabel 11 Rekapitulasi tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Produk berkualitas	4,54	Sangat Tinggi
2	Proses pekerjaan sesuai standar	4,49	Sangat Tinggi
3	Prosedur perusahaan	3,90	Tinggi
4	Jumlah produksi	4,42	Sangat Tinggi
5	Produksi lebih dari target	3,16	Cukup
6	Produksi harian Ketepatan waktu	3,58	Tinggi
7	penyelesaian	4,01	Tinggi
8	Hadir tepat waktu	4,57	Sangat Tinggi
9	Mengoptimalkan waktu	3,73	Tinggi
10	Penggunaan waktu kerja secara efektif	3,95	Tinggi
11	Penggunaan bahan baku secara efektif	3,76	Tinggi
12	Pemakaian peralatan secara efektif	3,59	Tinggi
13	Komitmen kerja	4,44	Sangat Tinggi
14	Kemandirian karyawan	4,53	Sangat Tinggi
15	Inisiatif karyawan	4,42	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,08	Tinggi

Berdasarkan Tabel 12 dari hasil rekapitulasi penilaian karyawan mengenai kinerja didapatkan rata-rata dengan nilai 4,08 atau dengan keterangan tinggi, hal ini menggambarkan bahwa hasil kinerja yang diberikan karyawan tinggi karena karyawan telah bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku di dalam perusahaan. Untuk nilai tertinggi yaitu karyawan hadir tepat waktu saat bekerja mendapat penilaian tertinggi yaitu sebesar 4,57 (sangat tinggi),

hal tersebut merupakan yang paling utama bagi karyawan perusahaan, pada jam 07.00 karyawan sudah harus ada di dalam kantor dan ditempat kerja masing-masing dan siap untuk melakukan pekerjaan. Apabila karyawan telat datang saat bekerja, karyawan akan menerima konsekuensi diantaranya mendapatkan sanksi dari pimpinan, dan apabila karyawan melakukan kesalahan pada hari berikutnya karyawan akan mendapatkan surat peringatan.

Sementara itu, pernyataan terendah yaitu pada keterangan produksi melebihi target dengan nilai sebesar 3,16 (cukup), untuk mendapatkan target karyawan kesulitan untuk mencapainya. Untuk mendapatkan target karyawan diberi insentif ± Rp. 15.000 dan uang lembur apabila dibutuhkan waktu lembur serta pembayaran gaji. Sehingga insentif menjadi faktor karyawan tidak memiliki keinginan untuk melebihi target ditentukan.

Hasil Estimasi Persamaan Regresi Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh suatu persamaan regresi dengan model sebagai berikut:

$$Y = 36,869 - 0,130 X_1 + 0,607 X_2 + e$$

Koefisien regresi merupakan angka penunjuk besarnya pengaruh antar variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Besarnya pengaruh masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan:

- 1) Nilai konstanta sebesar 36,869 artinya pada saat X_1 (stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan), (X_1 dan $X_2 = 0$) maka Y (kinerja karyawan) PT. HJG (Han Ul Jaya Garment) sebesar 36,869.
- 2) Koefisien regresi X_1 (stres kerja) sebesar -0,130 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan stres kerja akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan PT. HJG (Han Ul Jaya Garment) dan kepemimpinan (X_2) tetap.
- 3) Koefisien regresi kepemimpinan (X_2) sebesar 0,607 artinya bahwa setiap terjadi perbaikan kepemimpinan kearah yang lebih baik akan diikuti dengan kenaikan Y (kinerja karyawan) PT. HJG

(Han Ul Jaya Garment) dan X_1 (stres kerja) tetap.

Tabel 13 Pengujian analisis korelasi berganda dan koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.526	1,766

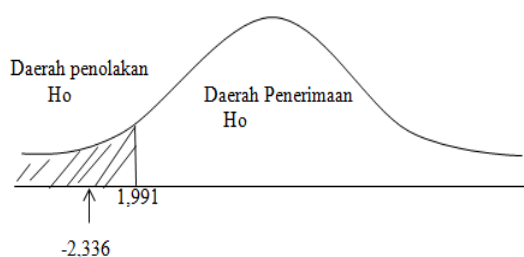
Berdasarkan dari Tabel 13 diperoleh angka R sebesar 0,734 berada pada kategori kuat (0,601 – 0,800) dan positif. Artinya bahwa semakin rendah stres kerja serta semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Diperoleh nilai dari R square sebesar 0,538 atau 53,8%. Hal ini menandakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel X_1 (stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan) PT. HJG (Han Ul Jaya Garment) sebesar 53,8%. Sedangkan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti : seleksi, rekrutmen, pendidikan dan pelatihan, budaya kerja, lingkungan kerja, program K3, kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independent* yaitu X_1 (stres kerja) dan kepemimpinan (X_2) secara bersamaan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 44,293 > F_{tabel} dengan $df_1=k-1$ atau 3-1=2 dan $df_2=n-k$ atau 79-3=76 serta taraf $\alpha = 0,05$ sebesar 19,483 yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif dan nyata X_1 (stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan) PT. HJG (Han Ul Jaya Garment). Hasil penelitian menandakan bahwa X_1 (stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan) merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari pernyataan-pernyataan X_1 (stres kerja) serta X_2 (kepemimpinan) yang dinilai tinggi dan baik oleh karyawan. Jika X_1 (stres kerja) menurun dan X_2 (kepemimpinan) meningkat, maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmila, dkk (2012), secara simultan X_1 (stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan) berpengaruh positif dan nyata terhadap Y (kinerja karyawan). Penelitian dari Acbar (2016), X_1 (stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan) berpengaruh positif dan nyata terhadap Y (kinerja karyawan). Serta penelitian dari Efendi (2016), dengan hasil X_1 (stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan) berpengaruh positif dan nyata terhadap Y (kinerja karyawan). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel X_1 (stres kerja) serta X_2 (kepemimpinan) berpengaruh secara terpisah terhadap Y (kinerja karyawan) PT. HJG (Han Ul Jaya Garment).

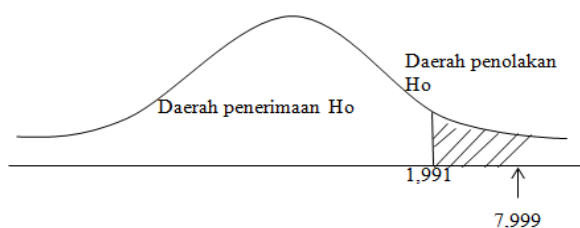
Berdasarkan perhitungan menggunakan program statistik diketahui bahwa variabel X_1 (stres kerja) memiliki t_{hitung} adalah -2,336 dan diperoleh nilai t_{tabel} dengan taraf $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$ atau 79-3=76 didapatkan nilai sebesar 1,991. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya stres kerja pengaruh negatif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Astianto (2014), X_1 (stres kerja) berpengaruh negatif dan nyata terhadap Y (kinerja karyawan), dan penelitian dari Yuliawan (2016), X_1 (stres kerja) berpengaruh negatif dan nyata terhadap Y (kinerja karyawan), serta penelitian dari Dewi (2016), X_1 (stres kerja) berpengaruh negatif dan nyata terhadap Y (kinerja karyawan). Namun berdasarkan penelitian Zunaidah (2011), stres kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan dan begitu pula dengan penelitian Acbar (2016), teruji bahwa X_1 (stres kerja) berpengaruh positif dan nyata terhadap Y (kinerja karyawan).



Gambar 4 Uji pihak kiri

Sumber : Sugiyono (2009)

Untuk variabel kepemimpinan (X_2) memiliki t_{hitung} adalah 7,999 dan diperoleh nilai t_{tabel} dengan taraf $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$ atau $79-3=76$ didapatkan nilai sebesar 1,991. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan nyata terhadap Y (kinerja karyawan) PT. HJG (Han Ul Jaya Garment). Penelitian ini sejalan dengan yang diteliti oleh Muizu (2014), kepemimpinan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Aprianto (2013), dengan hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan serta didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlika (2016), yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Posma (2013), dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan.



Gambar 5 Uji pihak kanan

Sumber: Sugiyono (2009)

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan telah dilakukan pengujian hipotesis, maka ditarik simpulan sebagai berikut:

- 1) Kondisi stres kerja secara rata-rata masuk dalam kategori tinggi, kepemimpinan secara rata-rata masuk pada kategori baik, dan kinerja karyawan PT. HJG (Han Ul Jaya Garment) secara rata-rata masuk kategori tinggi.

- 2) Variabel X_1 (stres kerja) dan X_2 (kepemimpinan) berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT. HJG (Han Ul Jaya Garment).
- 3) Variabel X_1 (stres kerja) berpengaruh negatif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT. HJG (Han Ul Jaya Garment).
- 4) Variabel X_2 (kepemimpinan) berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT. HJG (Han Ul Jaya Garment).

Implikasi

Terdapat hal yang perlu dipertimbangkan dari hasil penelitian ini. Penulis mengajukan saran :

- 1) Untuk stres kerja sebaiknya perusahaan terus meningkatkan dukungan keluarga, karena dapat memberikan motivasi bagi karyawan saat bekerja. Selain itu, perusahaan harus mengatur waktu kerja disesuaikan pada Peraturan Pemerintah.
- 2) Untuk kepemimpinan sebaiknya perusahaan terus meningkatkan kinerja pimpinan dalam memimpin agar menimbulkan kesan dan contoh yang positif pada bawahannya, terutama dalam hal mengendalikan emosional. Sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kepemimpinan agar pimpinan dapat mengontrol emosi.
- 3) Untuk perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan, sehingga karyawan dapat lebih bersemangat saat bekerja.
- 4) Untuk penelitian lanjutan dapat ditambahkan variabel lain agar mempengaruhi tingkat kinerja karyawan selain stres kerja serta kepemimpinan diantaranya seleksi, rekrutmen, promosi jabatan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja agar nilai presentase pengaruh kinerja lebih tinggi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada PT. Han Ul Jaya Garment yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Acbar. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang Pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara. Universitas 17 Agustus 1945.
- Aprianto, Ricky. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Yudha Bhakti Palembang. Universitas Bina Darma Palembang.
- Astianto, Anggit. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 7 (2014): 1-17.
- Dewi, Sintya Cokorda Istri Ari. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016: 7583-7606 ISSN : 2302-8912
- Efendi, Mansyur. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Kartini Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raha Grafindo Persada: Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Marlika, Muchni. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang.
- Muizi, Wa Ode Zusnita. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Padjadjaran.
- Posma, Meri. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Bandung. STKIP PGRI Sumatera Barat.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Mediakom: Yogyakarta
- Rahmila, Sari, dkk. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM. Universitas Hasanuddin.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Ghara Ilmu: Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Indeks: Jakarta
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Tarsito: Bandung
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta: Bandung
- Suwatno. 2001. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press: Bandung
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Garfindo Persada: Jakarta.
- Yulianawan, Eko. 2012. Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pindad Bandung. STIE Mikroskil.
- Noviansyah & Zunaidah. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18 Desember 2011: 43-58.