

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT BKK KABUPATEN DEMAK

Dina Rochmanasari, H. Mudiantono¹

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

An established company in general has several purposes, such as to obtain the maximum profit in which the banking company can be seen from the side of the rentability. To achieve this requires some resources, particularly human resources. They are the ones who will market the products of the company to achieve the ultimate goal. A number of people organized in one organization or company to achieve certain objectives requires a systematic and structured order set out in the form of organizational structure. This is meant to guarantee a positive interaction with one another. In addition the work can run in accordance with their job description and not to mention the hierarchy is known who leads and who is led. It is therefore expected that all obstacles in the company like stress of work can be overcome and the leadership functions are able to run, so that the performance of employees will go on well. The purpose of this study is to find out the effect of work stress and leadership style on the employee's performance of PD. BPR BKK Demak regency. The number of population in the study is as many as 102 people and the number of samples is as many as 78 people. While the analysis tool used is multiple regression.

After the data are collected, the process of scoring, validity, reliability test, assumptions test, and then the final stage is the multiple regression test. From the results of hypothesis testing can be concluded that the work stress variables (X1) has positive effect and it is significant on the employee's performance (Y). Similarly to the leadership style variable (X2) has a positive and significant impact on the employee's performance (Y).

Keywords: Job Stress, Leadership Style and Employee's Performance.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi usaha, apakah itu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), perusahaan swasta atau koperasi secara umum didirikan memiliki beberapa tujuan. Salah satu tujuan itu diantaranya adalah untuk memperoleh laba maksimum. Usaha untuk memaksimalkan laba tentu bukan sesuatu yang mudah, keinginan tersebut membutuhkan berbagai sumberdaya sebagai input. Keberadaan sumberdaya manusia (pegawai) di dalam perusahaan menempati posisi strategis dan sangat vital. Peranannya akan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan di dalam mencapai tujuan. Alasan menempatkan sumberdaya manusia sebagai bagian terpenting di dalam perusahaan praktis tidak dapat dipungkiri. Hal ini tidak sulit untuk dipahami, mengingat meskipun sumberdaya yang lain sangat melimpah serta didukung oleh sarana dan prasarana super moderen, tanpa adanya unsur manusia sebagai penggerak dapat dipastikan perusahaan tidak dapat melakukan kegiatan sekecil apapun.

Adanya pemimpin dan pihak yang dipimpin sejak semula dimaksudkan agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik karena ada yang menggerakkan (pemimpin), dan ada yang digerakkan (bawahan). Diantara berbagai faktor yang dapat mempengaruhi seorang bawahan untuk

¹ Corresponding author

bersedia atau tidak bersedia melakukan perintah pimpinan yang dapat diduga adalah gaya kepemimpinan. Selanjutnya berkaitan dengan deskripsi jabatan, yang pada dasarnya mengatur “pekerjaan apa” dan “dilakukan oleh siapa” seringkali juga timbul ketidaksesuaian. Berbagai macam ketidaksesuaian atau ketidakcocokan yang dirasakan oleh pegawai lambat laun akan direspon secara beragam pula. Pada umumnya respon itu muncul dalam bentuk kekecewaan, apatisme, kejengkelan serta bentuk reaksi lain yang apabila terjadi secara berkepanjangan akan menimbulkan stres.

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai serta pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PD. BPR BKK Kabupaten Demak.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Dihampir semua perusahaan, pegawai merupakan asset penting yang wajib di jaga, terutama bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai yang tinggi. Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu berbeda-beda. Masalah stres kerja di dalam perusahaan menjadi gejala yang penting diteliti sejak mulai timbulnya tuntutan efisiensi di dalam pekerjaan. Kekurangpahaman manusia akan keterbatasannya yang dimilikinya. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah. Stres yang dialami oleh para pegawai akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi tingkat kinerja. Sehingga perusahaan perlu untuk meningkatkan mutu organisasional bagi pegawai. Dengan menurunnya stres yang dialami pegawai tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

Faktor gaya kepemimpinan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan. Karena praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal akan memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih handal. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin. Seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, ujung-ujungnya akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres yang terlalu mendasar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekwatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Dampak selanjutnya bahwa stres yang tidak teratasi pasti akan berpengaruh terhadap kinerja (Sondang P. S., 2002, h.301).

Pernyataan di atas juga dibenarkan oleh penelitian yang dilakukan oleh *Arly Adiansyah (2011)*. Di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja (yang meliputi stres fisiologis, stres psikologis dan stres perilaku) terhadap kinerja pegawai PT. Polowijo Gosari Gresik. Penelitian serupa yang dilakukan oleh *Habibullah Jimad dan Iin Apriyani (2009)* bahwa stres kerja mempunyai hubungan negatif dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung.

H₁: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

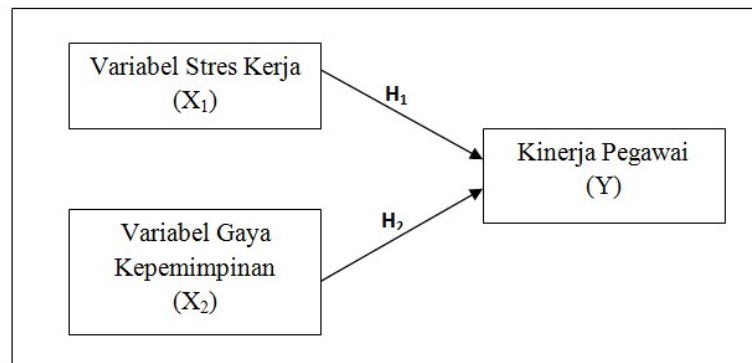
Manajer / pimpinan yang efektif sering dideskripsikan sebagai pelatih bukan sebagai bos. Mereka diharapkan untuk memberikan instruksi, panduan, nasihat dan dorongan untuk menolong pegawai memperbaiki kinerja pekerjaannya. Oleh karena itu, para pimpinan hendaknya mampu memperagakan atau menunjukkan keterampilan-keterampilan untuk membangkitkan terobosan dalam meningkatkan kinerja pegawainya (*Robbin S., 2002, h.37*).

Pernyataan tersebut dibenarkan oleh penelitian yang dilakukan Fahmi (2009). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SPBU Pandanaran Semarang.

H₂: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan paparan di atas, dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Sumber : Jimad dan Iin Apriyani (2009) dan Fahmi (2009).

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel stres kerja dalam penelitian ini diukur oleh keterlambatan masuk kerja yang sering, ketidakhadiran pekerjaan, kesulitan membuat keputusan, kelalaian menyelesaikan pekerjaan, lupa akan janji yang telah dibuat. Variabel gaya kepemimpinan diukur oleh penetapan garis komando, pemberian kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi, pemberian kejelasan instruksi, perhatian terhadap konflik dan pemberian hadiah dan sanksi. Sedangkan variabel kinerja diukur oleh kemampuan, efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Sampel penelitian sebanyak 78 orang. Adapun, metode penelitian dengan menggunakan regresi berganda.

Penentuan Sampel

Populasinya adalah seluruh karyawan PD. BPR BKK Kabupaten Demak yang terdiri 102 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *proporsionate non probability sampling*. Berdasarkan Isac Michael dengan jumlah populasi (N) 102 yang mendekati N= 100 dengan mengambil taraf 5%, maka diperoleh jumlah sampel sebesar 78 orang.

Metode Analisis

Analisis regresi adalah mengukur kekuatan dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali I., 2009, h.86). Adapun persamaan regresi berganda yang digunakan adalah (Sugiyono, 2004, h.211) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

a = Konstanta

b₁ = koefisien regresi variabel stres kerja

b₂ = koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan

- X_1 = variabel stres kerja
 X_2 = variabel gaya kepemimpinan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Indeks Jawaban Responden

Keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran pekerjaan, kesulitan membuat keputusan, kelalaian menyelesaikan pekerjaan dan lupa akan janji yang telah dibuat merupakan indikator dari variabel stres kerja. Adapun tanggapan responden atas variabel stres kerja pegawai PD. BPR BKK Kabupaten Demak dapat berdampak / berpengaruh pada keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran pekerjaan / absensi, kesulitan membuat keputusan, kelalaian menyelesaikan pekerjaan dan lupa akan janji yang telah dibuat.

Menurut pendapat para responden yaitu pegawai PD. BPR BKK Kabupaten Demak bahwa gaya kepemimpinan yang diharapkan dari seorang pemimpin misalnya terkait dengan pimpinan dalam menetapkan garis komando harus jelas, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pengembangan perusahaan, di dalam memberikan instruksi harus jelas, mampu memberikan perhatian / solusi jika terjadi masalah dan memberikan hadiah / imbal balik kepada pegawai yang berprestasi.

Menurut pendapat pimpinan PD. BPR BKK Kabupaten Demak bahwa unsur kinerja terkait dengan kemampuan pegawai, efektifitas dan efisiensi kerja, otoritas dan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai, disiplin dan inisiatif di dalam bekerja adalah merupakan hal yang sangat penting.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, bahwa semua indikator yang terdapat pada variabel stres kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai adalah valid. Hal ini ditunjukkan oleh r hitung $>$ r tabel. Demikian juga dengan reliabilitas, bahwa koefisien alpha cronbach $>$ 0.6.

Deskripsi Variabel

Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (positip / negatip). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = bX_1 + bX_2$$
$$Y = 0,383 X_1 + 0,537 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan bahwa :

- Diperoleh koefisien regresi sebesar 0,383, dapat diinterpretasikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin seorang pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi, maka akan dapat menurunkan kinerjanya hingga 38,3%. Sebaliknya jika stres kerja seseorang menurun atau seseorang tidak mengalami stres, maka kinerja akan meningkat hingga 38,3%. Hal ini dirasakan oleh para pegawai PD. BPR BKK Kabupaten Demak.
- Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,537. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai secara positip. Jika seorang gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat diterima oleh bawahannya dengan baik, maka akan dapat menumbuhkan semangat, sehingga dapat meningkatkan kinerja hingga 53,7%. Namun sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak dapat diterima oleh para pegawai, maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai hingga 53,7%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (positip / negatip). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,943	,866		5,708	,000
	Stres Kerja (X1)	,340	,107	,383	3,179	,002
	Gaya Kepemimpinan (X2)	,482	,108	,537	4,454	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan teori stres kerja yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik hipotesis pertama (H_1) bahwa jika stres tidak teratasi, maka pasti akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sondang P. S., 2002, h.301). Teori tersebut digunakan oleh Habibullah Jimad dan Iin Apriyani untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung”. Hasil dari penelitian ini adalah membuktikan bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai hingga 79,7%.

Teori dan hasil penelitian terdahulu di atas dapat diakui kebenarannya. Hal ini terbukti dari hasil penelitian ini, setelah dilakukan pengujian hipotesis dengan uji F dan uji t, diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika stres tidak teratasi dengan baik maka akan berdampak kepada menurunnya kinerja pegawai pada PD. BPR BKK Kabupaten Demak. Akan tetapi seseorang tidak dalam kondisi stres maka kinerjanya juga tidak terganggu, pengaruh stres kerja terhadap kinerja ini sebesar 75,9%.

Dalam penelitian ini, stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PD. BPR BKK Kabupaten Demak. Hal ini dimungkinkan karena sebagian besar pegawai mempunyai tipe motivasi kerjanya tinggi. Sehingga pada saat mereka merasa tertekan dalam pekerjaan, justru mereka akan berupaya keras untuk segera menyelesaikannya. Tentunya dengan harapan tekanan / stres tersebut segera berlalu.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robbin S., (2002, h.37) dimana pada bab sebelumnya dapat ditarik hipotesis kedua (H_2) bahwa pemimpin yang efektif diharapkan untuk memberikan instruksi, panduan, nasihat dan dorongan untuk menolong pegawai memperbaiki kinerjanya. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahmi dari Universitas Gunadharma dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang”, membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai hingga 44,08%.

Teori dan hasil penelitian terdahulu juga dikuatkan kebenarannya setelah peneliti melakukan uji hipotesis yaitu diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian H_a diterima. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan pada PD. BPR BKK Kabupaten Demak juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan unsur yang tidak kalah penting dalam hal penilaian kinerja pegawai. Jika seorang pemimpin dapat diterima oleh para bawahannya, maka dapat mendorong dan memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ini sebesar 78,3%.

KESIMPULAN

Dari beberapa rangkaian penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu : berdasarkan uji hipotesis, H_1 , H_2 , dan H_3 diterima. Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan uji t diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan Arly Adiansyah (2009), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Habibullah Jimad dan In Apriyani (2009) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran yang dapat penulis sampaikan, bahwa pihak manajemen perusahaan dapat melakukan pendekatan secara baik kepada para pegawai dengan harapan segala bentuk permasalahan yang menyangkut keberadaan pegawai di perusahaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga tidak menghambat aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Selain itu juga, bagi pimpinan seharusnya menjalin komunikasi dua arah.

REFERENSI

- Arly Adiansyah, 2011, **Hubungan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Polowijo Gosari Gresik**, *Development Econom/ic Study, wab side : ebookbrowse.com*.
- Edy Sukarno, 2002, **Sistem Pengendalian Manajemen**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Fahmi, 2009, **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang**, Universitas Gunadarma, Jakarta.
- George D. Halsey, 1994, **Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Habibullah Jimad dan In Apriyani, 2009, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, **Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung**, ISSN 1411-9366, Volume 5 No. 3, Bandar Lampung.
- Hani Handoko, 1998, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya**, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2009, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Marihot Tua E., 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Meningkatkan Produktivitas Pegawai**, Grasindo, Jakarta.
- Miftah Toha, 2001, **Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nur Indriantoro & Bambang S., 2002, **Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Manajemen dan Akuntansi**, BPFE, Yogyakarta.
- Santoso, Singgih, 2002, **SPSS Statistik Multivariate**, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stephen Robbin, 2002, **Perilaku Organisasi, Edisi Kedelapan**, Jilid 2, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Suharsini A., 1997, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2004, **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung.
- Syafaruddin Alwi, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif**, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.

Understanding, Nurturing, Developing and Inspiring People



**PEDOMAN PENGELOLAAN DAN PENULISAN
E-JOURNAL KARYA ILMIAH LULUSAN S1**

Oleh :

**DINA ROCHMANASARI
NIM. C2A007042**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
2013**