

Faktor Determinan Performa Kerja Karyawan di Industri Garmen Nasional

**Pandu Adi Cakranegara¹ Nanang Qosim² Rendi Wibowo³ Retnoning Ambarwati⁴
Antonius Ary Setyawan⁵ Carolina Ety Widjayanti⁶ Siti Nuzulia⁷ Darwin Damanik⁸**

Program Studi Manajemen, Universitas Presiden, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, Indonesia¹

Program Studi Manajemen, Universitas Alkhairaat, Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah, Indonesia²

Program Studi Akuntansi, Universitas Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia³

Program Studi Ekonomi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wijaya Mulya Surakarta, Kota Surakarta, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia⁴

Program Studi Sistem Informasi, Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Yos Sudarso, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia⁵

Program Studi Komputerisasi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Yos Sudarso, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia⁶

Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Semarang, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia⁷

Program Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Simalungun, Kota Pematangsiantar, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia⁸

Email: pandu.cakranegara@president.ac.id¹

Abstrak

Banyaknya jumlah karyawan produksi disuatu industry menjadi suatu tantangan bagi karyawan pekerja kantoran dalam mengontrol dan menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksi dan juga harus menjaga kinerja kerjanya supaya tetap mendapatkan hasil yang maksimal. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan di KBN Cakung. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 100 responden yang merupakan sampel jenuh yaitu seluruh pekerja karyawan pekerja kantoran di Perusahaan. Penulis juga menggunakan nonprobability sampling dengan purposive sampling. Peneliti menggunakan teknik analisis Metode pre test yang dilakukan kepada 30 responden, dan Metode Main test meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The large number of production employees in an industry becomes a challenge for office workers in controlling and maintaining the quality and quantity of production, and also maintain their work performance in order to keep getting maximum results. The main purpose of this study was to determine and analyze the effect of leadership, work motivation, and job stress to performance of employees at Perusahaan at KBN Cakung. By using a quantitative approach with 100 respondents who are saturated samples, namely all office workers at Perusahaan. The author also uses nonprobability sampling with purposive sampling. The researcher used analysis technique. The pre-test method was conducted on 30 respondents, and the Main test method included validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, and hypothesis testing. The results show that leadership and work motivation have no significant effect on performance of employees, and work stress has a significant effect on performance of employees.

Keyword: Leadership, Work Motivation, Job Stress, Performance Of Employees



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, membuat suatu negara tidak dapat lagi untuk menutup diri dan harus membuka diri terhadap dunia luar. Kondisi seperti ini menjadikan persaingan dagang antar negara yang didasari untuk semakin memajukan inovasi dan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Persaingan yang ketat ini menuntut perusahaan untuk dapat meningkatkan daya saing antar perusahaan, dalam upaya mempertahankan perusahaan tersebut dari kekalahan karena banyaknya pesaing dari dalam negeri maupun luar negeri. Perusahaan atau industri besar merupakan salah satu penggerak utama dalam pembangunan ekonomi disuatu Negara. Perusahaan merupakan tempat terjadinya suatu kegiatan produksi suatu barang atau jasa, yang melibatkan modal kerja, sumber daya manusia, sumber daya alam, dan kewirausahaan yang memiliki visi, misi, dan tujuan untuk menghasilkan laba. Perusahaan juga terbagi menjadi tiga jenis perusahaan yaitu perusahaan jasa, perusahaan dagang, dan perusahaan manufaktur.

Perusahaan manufaktur merupakan suatu kegiatan produksi yang mengoperasikan mesin, peralatan, dan juga sumber daya manusia untuk mengolah bahan baku mentah menjadi bahan setengah jadi atau bahan jadi yang memiliki nilai jual. Perusahaan manufaktur yang memproduksi barang jadi atau disebut *consumer good* yaitu hasil produksi yang dijual kepada konsumen yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Terdapat juga perusahaan manufaktur yang memproduksi bahan setengah jadi atau disebut *capital goods* yaitu hasil produksi yang akan dijual lagi kepada perusahaan manufaktur lain untuk memenuhi kebutuhan.

Perusahaan manufaktur garment adalah perusahaan yang memproduksi garment atau pakaian. Perusahaan manufaktur garment mempekerjakan banyak sumber daya manusia dalam memproduksi garment atau disebut juga industri padat karya. Perusahaan garment harus mempekerjakan banyak sumber daya manusia karena proses produksinya tidak dapat menggunakan mesin robotik, maka setiap proses seperti pemotongan kain menjadi panel garment, menjahit kain menjadi garment jadi, dan pengepakan garment untuk siap dikirimkan ke konsumen, harus diproses oleh manusia dan setiap masing-masing proses harus dilakukan pengecekan oleh *quality control* yang menjaga dan memastikan barang yang diproduksi adalah barang yang memiliki kualitas bagus. Perusahaan manufaktur garment harus bekerja sama dengan perusahaan lainnya untuk menyuplai bahan baku yang akan digunakan untuk memproduksi suatu garment, seperti kain, benang, kancing, resleting, karet, tali, *printing*, *embroidery*, *polybag*, dan kardus.

Perusahaan adalah salah satu perusahaan manufaktur garment yang beralamat di kawasan KBN Cakung, Jakarta Utara. Perusahaan ini dimiliki oleh warga negara Korea yang membuka usahanya di Indonesia. Salah satu alasannya perusahaan ini membangun pabrik di Indonesia karena biaya operasional di Indonesia lebih murah dari pada negara lain seperti Vietnam, India, China, Filipina, Amerika, dan Malaysia. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sekitar dua ribu orang dan menjadikan perusahaan ini menjadi salah satu perusahaan garment besar yang ada di Jakarta. Perusahaan ini memproduksi garment dengan merk jual Under Armour, Athleta, Lands End, Allbirds, Ssen10, dan Stance. Perusahaan ini melakukan proses produksi yang dimulai dari proses pemotongan kain menjadi panel-panel pakaian, menjahit panel pakaian menjadi pakaian jadi, dan yang terakhir merupakan pengepakan barang jadi dan siap dikirim ke konsumen.

Banyaknya sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam memproduksi garment merupakan suatu tantangan bagi perusahaan karena harus mengontrol seluruh pekerja di

lapangan agar selalu bekerja secara efisien dan efektif guna meningkatkan Kinerja Karyawan. Dalam upaya itu, maka perusahaan harus membentuk tim supervisor dan manager disetiap departemen, agar setiap proses kegiatan bekerja dapat selalu terkontrol sebagaimana seharusnya, bagian produksi maupun bagian kantor.

Berjalannya proses produksi di lapangan produksi tidak lepas campur tangan dari departemen yang bekerja dibagian kantor. Departemen yang bekerja dibagian kantor, yaitu departemen PPIC (*Product, planning, inventory, and control*), departemen ekspor-import, departemen *purchasing*, departemen material, departemen administrasi, departemen *production control*, dan departemen gudang. Departemen yang bekerja dibagian kantor sebagian besar bekerja didalam ruang kantor, namun mereka juga perlu turun ke lapangan produksi untuk memastikan semua berjalan sesuai jadwal serta memiliki kelengkapan dan kualitas yang diminta pembeli, dan memberikan instruksi dalam proses produksi. Departemen yang bekerja dibagian kantor menjadi acuan atau pedoman bagi pekerja produksi. Terdapat 120 orang pekerja kantoran yang harus mengontrol dan memastikan seluruh kegiatan produksi yang dilakukan oleh 2371 orang pekerja produksi dapat berjalan sebagaimana seharusnya sesuai SOP dan memenuhi permintaan pembeli dengan tetap mencapai target.

Variasi latar belakang karyawan kantoran, yaitu seluruh pekerja kantoran masih berusia produktif dengan variasi umur antara 20 tahunan sampai dengan 50 tahunan. Dengan dominan pekerja perempuan yaitu sebanyak 78 orang sementara itu laki-laki sebanyak 42 orang. Tingkat pendidikan akhir yang dimiliki juga bervariasi dengan pendidikan paling rendah yaitu SLTP sebanyak 3 orang dan paling tinggi sarjana sebanyak 8 orang, diikuti SLTA sebanyak 102 orang, diploma tiga sebanyak 6 orang, dan diploma satu sebanyak 1 orang. Pada data tersebut menunjukkan bahwa jabatan seseorang tidak dapat diukur dan dilihat pada tingkat pendidikan akhir, namun dilihat dari kemampuan bekerja yang dimiliki saat bekerja di Perusahaan maupun sebelum bekerja di Perusahaan.

Dengan banyaknya varian pekerja kantoran yang ada untuk menangani pekerja produksi sebanyak 2371 orang, tidak akan berhasil tanpa adanya pemimpin. Kepemimpinan memiliki kunci untuk menentukan suatu tujuan dan arah dari suatu organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisiensi. Pemimpin harus dapat menciptakan sebuah inspirasi, mendorong anggotanya agar dapat mengeluarkan seluruh potensinya dalam bekerja, dan juga dapat mengembangkan seluruh kemampuannya inovasi dan kreativitas. Pemimpin juga harus mendapatkan informasi dan memberikan informasi yang jelas dan tepat, supaya dapat digunakan untuk suatu keperluan tertentu dan juga menyelesaikan masalah. Pekerja kantoran yang memiliki beragam karyawan, juga memiliki motivasi bekerja yang bervariasi.

Motivasi untuk memuhi kebutuhan pokok (sandang, pangan, papan), lalu motivasi untuk menghidupi keluarga (orang tua, anak, saudara) merupakan motivasi terbanyak dalam bekerja. Berbagai motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi bagaimana orang dalam bekerja yang akan mempengaruhi kinerja dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan selanjutnya yang juga menarik untuk diteliti yaitu stress kerja pada pekerja. Penyebab stress yang banyak dialami oleh para pekerja yaitu besarnya tekanan dari atasan dalam mencapai suatu target pekerjaan, serta waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tidak cukup.

Kerja sama antar departemen merupakan kunci dari berjalannya dengan baik segala sesuatu diperusahaan ini. Untuk melakukan kerja sama antar departemen, tentu saja diperlukan kinerja karyawan yang maksimal untuk menjaga rantai proses produksi yang ada. Kinerja karyawan yang baik ditunjukkan dari tingginya efisiensi, efektifitas, dan

produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya usaha dan segala faktor dari dalam diri pekerja (Yuliana & Tannady, 2019). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, dan stress kerja.

Variabel tersebut berasal dari dalam diri karyawan namun variabel tersebut juga dapat terpengaruh dari luar diri karyawan. Untuk itu perusahaan harus dapat mengawasi, mengelola, dan mengevaluasi seluruh kinerja karyawan. Penilaian setiap individu dan menyaringnya untuk mengetahui pekerja yang kompeten adalah salah satu tugas perusahaan untuk menjaga dan bahkan meningkatkan produktifitas perusahaan. Penilaian pekerja menggunakan metode KPI atau *Key Performance Indicator*. Setiap akhir tahun para supervisor setiap departemen akan memberikan penilaian terhadap para bawahannya (staff dan administrator). Lalu KPI yang telah diisi akan diberikan kepada manager setiap departemen untuk dievaluasi kembali dan diberikan persetujuan. KPI memiliki beberapa indikator seperti: Tanggung jawab, keahlian kerja, inisiatif, pencapaian target, kehadiran absensi, perilaku, dan disiplin.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bunga (2019), dengan judul *Pengaruh Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Telekom Tbk Medan Kota*. Dalam penelitian ini motivasi dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sinar Telekom TBK Medan Kota. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri maupun rekan kerja, yang dapat mendorong pekerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Begitu juga Stress kerja merupakan suatu kondisi yang membuat rasa tertekan pada pekerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Tannady dkk, 2022).

Mengacu pada penelitian terdahulu, peneliti juga ingin menganalisa variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan karena menarik bagi penulis untuk menganalisa Kinerja Karyawan 120 pekerja bagian kantor yang harus bekerja sama dengan 2371 pekerja bagian produksi lainnya. Tingginya tekanan dalam bekerja, dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat merupakan tantangan bagi pekerja untuk dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerja.

Produktifitas pekerja yang dihasilkan pekerja lapangan sangat bergantung dari Kinerja Karyawan pekerja kantor. Namun begitu, menurunnya kualitas dan kuantitas produksi di perusahaan ini tidak dapat dipungkiri. Saat ini perusahaan sedang memasuki masa yang kritis, karena tingginya *defect garment* dan rendahnya efisiensi produksi yang ada sehingga membuat *claim* dari konsumen atas ganti rugi barang jelek yang diterima dan juga perusahaan harus mengeksport barang melalui via *airshipment*, karena target produksi yang sedikit dan membuat ekspor terlambat untuk mencapai target waktu yang diberikan oleh pembeli. Menurunnya kinerja karyawan ini dialami oleh semua bagian produksi dan kantor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena hasil penelitian akan dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Menurut Indrawan dan Yaniati, penelitian kuantitatif adalah salah satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungannya antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Suryati dan Sudarso, mengemukakan bahwa penelitian pengujian hipotesis adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis umumnya menjelaskan karakteristik hubungan-hubungan tertentu atau perbedaan-perbedaan antarkelompok atau independensi dari dua faktor atau lebih dalam suatu situasi.

Populasi

Populasi menurut Indrawan dan Yaniati, Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan elemen yang akan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah pekerja kantoran yang bekerja di Perusahaan

Sampel

Sugiyono mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan nonprobability sampling dengan purposive sampling. Menurut Utama, sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (population). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh, yaitu merupakan pengambilan atau penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi menjadi sample. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Purposive sampling dipergunakan apabila peneliti memahami dan yakin bahwa informasi yang dibutuhkan untuk penelitian akan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti (Suryati dan Sudarso, 2017:87).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Pretest

Pada pre test yang dilakukan oleh peneliti, hasil dari kuesioner pre test akan digunakan untuk melihat dan menganalisa apakah kuesioner yang digunakan sudah layak dan sesuai untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Pada pre test akan dilakukan dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen pernyataan yang telah dibuat valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat keandalan jawaban dari kuesioner yang telah disebar.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam *pre test* digunakan untuk mengetahui apakah instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid dan layak untuk diolah lebih lanjut. Pada *pre test* ini terdapat 30 responden dan menggunakan metode pearson correlation. Setiap instrumen pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai korelasi >0.361 dan dikatakan tidak valid jika memiliki nilai korelasi <0.361

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam *pre test* digunakan untuk mengetahui apakah jawaban dari pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Uji reliabilitas ini menggunakan Cronbach's Alpha. Apabila pengukurannya >0.6 maka kuesioner dinyatakan reliabel. indikator dari variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa data pre-test reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Kesimpulan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (*Pre Test*)

Berdasarkan dari hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 30 responden, maka seluruh instrumen pernyataan yang digunakan adalah valid. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan, menunjukkan bahwa seluruh instrumen pernyataan di seluruh variabel dinyatakan layak untuk diolah lebih lanjut dan disebar kepada responden lainnya.

Analisis Main Test

Pada main test yang dilakukan oleh peneliti, hasil dari kuesioner main test akan digunakan untuk melihat dan menganalisa apakah kuesioner yang digunakan sudah layak dan sesuai untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Pada main test akan dilakukan dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen pernyataan yang telah dibuat valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat keandalan jawaban dari kuesioner yang telah disebar.

Uji Validitas (*Main Test*)

Pada uji validitas di main test ini dilakukan untuk melihat dan mengetahui apakah 20 pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1) yang dibagikan kepada 100 responden valid berdasarkan perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} . Pada penelitian ini r_{tabel} memiliki nilai 0,197.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat keandalan jawaban kuesioner yang telah disebar kepada seluruh responden. Pengukuran menggunakan Cronbach's Alpha. Jika pengukuran Cronbach's Alpha > 0.6 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Kesimpulan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilaksanakan, uji validitas merupakan instrumen pernyataan yang valid untuk digunakan, dan uji reliabilitas merupakan instrumen pernyataan yang reliabel yang digunakan. Sehingga dari hasil yang didapat diatas dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan valid dan reliabel sehingga layak untuk digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,114 $> 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Hasil uji regresi linear berganda, penjelasan persamaan regresi tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 29,335 artinya jika kepemimpinan, motivasi kerja dan stress kerja nilainya 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 29,335.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,067, artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,067 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar -0,116, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,116 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
4. Koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,808, artinya jika stress kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,808 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Hasil dari uji T adalah:

1. Pada variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,235 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,984. Selain itu nilai sig pada tabel menunjukkan nilai sebesar

- 0,220 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima.
2. Pada variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar - 2,315 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,984. Nilai sig didapatkan 0,023 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima.
 3. Pada variabel stres kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 9,648 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,984. Nilai sig didapatkan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan (X1), Stres kerja (X2), dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Pada teknik analisis deskriptif digambarkan karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, umur, dan jabatan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini salah satunya menggunakan kuesioner. Jumlah butir pernyataan dalam kuesioner seluruhnya adalah sebanyak 65 pernyataan dengan jumlah 100 orang responden. Pengolahan data dari kuesioner menggunakan *software SPSS*. Pengujian dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Variabel Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini pembahasan hasil pengujian dari penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan.

H1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan.

Pada pengujian pertama yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil Hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Any Isvandiari, bagus Al Idris (2018), yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada pt central capital futures Cabang malang” dalam hasil tersebut terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan

Pada pengujian kedua yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil Hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nikolas Ivan Waskita Adiyasa, Windayanti (2019), yang berjudul “Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ” dalam hasil tersebut terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan

Pada pengujian ketiga yang dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil Hipotesis sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Wartono (2017), yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby” dalam hasil tersebut terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian yang membahas tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan, yaitu sebagai berikut: Variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,235 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,984. Selain itu nilai sig pada tabel menunjukkan nilai sebesar 0,220 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -2,315 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,984. Nilai sig didapatkan 0,023 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Variabel stres kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 9,648 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,984. Nilai sig didapatkan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,067, artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,067 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar -0,116, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar -0,116 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,808, artinya jika stress kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,808 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Adapun saran-saran yang diberikan yaitu: Berdasarkan data yang telah diperoleh dan diolah oleh peneliti, didapat nilai terendah dari variabel Kepemimpinan (X1), yaitu pada nomor 28 yaitu "Karyawan mendapatkan jaminan berupa BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan", Minimnya nilai mean pada indikator ini memberi arti jika dalam beberapa kasus karyawan tidak dapat menggunakan BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Tidak dapat menggunakannya dapat terjadi karena human error, keterlambatan perusahaan dalam memberikan kartu, keterlambatan perusahaan dalam membayar iuran, dan juga adanya masalah data administrasi pada karyawan.

Peneliti juga mendapati indikator yang memiliki mean tertinggi ada pada nomor 30 "Karyawan mendapatkan cuti sakit ketika sakit", dan nomor 31 "Saya mendapatkan hak-hak sebagai karyawan sesuai yang seharusnya". Maka artinya pemimpin telah memberikan motivasi berupa pemberian hak-hak yang dapat dimiliki karyawan. Berdasarkan data yang telah diperoleh dan diolah oleh peneliti, didapat nilai terendah dari variabel Motivasi Kerja (X2), yaitu pada nomor 47 "Perusahaan dan rekan kerja menghargai perbedaan budaya". Nilai mean terendah pada nomor tersebut menunjukkan kurang toleransi perbedaan budaya antara pekerja WNI dengan pekerja WNA. Pemimpin perusahaan harus memberikan pengarahannya kepada pekerja WNA dalam menghargai budaya asli Indonesia yang beragam. Peneliti juga mendapati indikator nilai mean tertinggi pada nomor 45 "Saya dapat memiliki relasi dengan konsumen dan supplier", dan nomor 47 "Saya dapat berbicara dan bekerja sama secara langsung kepada Manager tanpa perlu melalui Kepala tim" Tingginya nilai mean pada indikator ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengurangi dampak stress negative dan meningkatkan sisi positif dengan berkomunikasi langsung kepada konsumen dan supplier, dan juga kebebasan dalam bersosialisasi kepada pemimpin, yang mana akan memberikan dampak hemat waktu yang dapat membuat pekerjaan dapat segera selesai.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dan diolah oleh peneliti, didapat nilai terendah dari variabel Stres Kerja (X3), yaitu indikator nilai mean terendah pada nomor 49 “Saya tidak pernah mendapat teguran berkaitan dengan kualitas hasil yang sesuai”, dan nomor 58 “Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang orang lain” rendahnya nilai mean pada dua indikator tersebut memberikan kesimpulan seringnya terjadi salah teguran oleh pemimpin terhadap para pekerja atas hasil kerja orang lain, karena para pekerja ataupun pemimpin kurang peka dalam mengubah sudut pandang jika melihat masalah yang ada, dan hanya menyalahkan satu pihak yang bertanggung jawab padahal adanya campur tangan dari berbagai pihak lain. Peneliti juga mendapati indikator nilai mean tertinggi pada nomor 65 “Saya mengikuti semua instruksi pemimpin dalam bekerja”. Artinya semua karyawan dapat memiliki Kinerja Karyawan yang baik jika mengikuti arahan atau instruksi dari pemimpin.

Saran bagi peneliti selanjutnya yang akan atau ingin melakukan penelitian, yaitu: Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel penelitian yang lain, menggunakan variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini, ataupun mengembangkan dari variabel yang sudah ada, Peneliti selanjutnya dapat mengganti objek penelitian. Pada penelitian ini peneliti menjadikan produsen Perusahaan sebagai objek penelitian. Peneliti menyarankan untuk menjadikan objek yang berbeda namun memiliki kesamaan sebagai produsen suatu barang karena memiliki populasi yang massif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Andi Suwandi dan Husaen Syaefudin (2018) “The Effect Of Job Motivation And Job Discipline Upon Job Performance Of Employees In The Personal Care Department At PT. Reckitt Benckiser Indonesia” . *VALID Jurnal Ilmiah*.
- Daft, Richard L. (2006). *Manajemen, Edisi keenam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dahlan, Djamil Hasim, Hamdan (2017) “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota” . *VALID Jurnal Ilmiah*.
- DeFrank, R. S., and J. M. Ivancevich. (1998). *Stress on the job: An Executive Update. Academy of Management Executive*
- Fred Luthans, (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi. Fred Luthans. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Gibson , James L., Ivancevich, Donnelly, Jr, (1995). *Organisasi: Perilaku, Struktur*. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPE
- Hasibuan, M. S. P. (2005) 6. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara
- Hawari, D. (2001). *Manajemen Stres, Cemas, dan Depresi*. Jakarta: FKUI
- Hersey, P. dan Blanchard, L (1992). *Management of Organization Behavior*. Jakarta: Erlangga
- Jonathan Saily (2017) “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Uraian Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Maluku” . *VALID Jurnal Ilmiah*.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kreitner, Robert dan Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnell, and Heinz Weihrich, (1984), *Manajemen, Jilid dua*, Jakarta: Erlangga.

- Maslow. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Computindo
- Mangkunegoro, A. AP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegoro, A. AP. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegoro, A. AP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- McClelland (1961). *The Achieving Society*. New York: The Free Press
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nikolas Ivan Waskita Adiyasa, Windayanti. (2019). "Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ" . *VALID Jurnal Ilmiah*.
- Noor, Any (2013). *Manajemen Even Edisi revisi*. Bandung: Alfabeta
- Patel, Chandra (1995). *Fighting heart disease:practical self-help guide to prevention and treatment*. London: Dorling Kindersley.
- Pounder. S. James. (1999). *Organizational Effectiveness in Higher Education : Managerial Implication of A Hongkong Study*.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehallindo
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. New Jersey: Prentice Hall Inc. Robbins, Stephen P. (2009). *Organization Behaviour Concepts, Controversies, Application*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rajagrafindo
- Sarafino, (1994). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*.
- Soekarso, (2010). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media Subri, Mulyadi. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tannenbaum, R. & Schmidt, W.H. (1973). *How to choose A Leadership Pattern*. Harvard Business Review
- Yuliana, Tannady, H. (2019). Faktor Determinan Performa Pekerja Konstruksi Melalui Media Motivasi. *Journal of Business and Applied Management*, 12(2):169-185.
- Tannady, H., Suyoto, Y. T., Purwanto, E., & Anugrah, A. I. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan First Media di Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2):3910-3921.
- Tannady, H., Hamdany, M. A., Anggreni, M. A., Assery, S., Sofyanty, D., Anantadjaya, S. P. D., Nawangwulan, I. M., & Jayanto, I. (2022). Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Inspektorat Badan Pusat Statistik). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2):3984-4002.
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., Mudasetia, Nawiyah, Mustafa, F., Ilham, Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2):4320-4335.
- Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Tri Wartono (2017) "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby" . *VALID Jurnal Ilmiah*.
- Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan terhadap

Kinerja Karyawan". *VALID Jurnal Ilmiah*

Wahjosumidjo (2003), *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Wahjosumidjo (2008), *Kepemimpinan Kepala Sekolah" Tinjauan teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada