

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merak Oxygen Indonesia

Setyo Agung Wicaksono
Prodi Manajemen Universitas Islam Kediri Kediri
Email: agung080500@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine the influence of leadership style, work stress and organizational culture partially and simultaneously on the performance of PT employees. Merak Oxygen Indonesia. This type of research uses quantitative research. The data sources in this study used primary and secondary data. The sample in the study was 35 employees of PT. Merak Oxygen Indonesia using saturated sampling technique. The analytical techniques used are validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicholnearity test, heterochedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination test (R²) using the SPSS program version 25. The results of this study are partially variables leadership style, work stress and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance, while simultaneously stating that the variables leadership style, work stress and organizational culture have a significant effect on employee performance at PT. Merak Oxygen Indonesia.*

Keywords: *Leadership Style, Job Stress, Oerorganization Culture and Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Merak Oxygen Indonesia. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Sampel dalam penelitian yaitu 35 orang karyawan PT. Merak Oxygen Indonesia dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini yaitu secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sedangkan secara simultan menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merak Oxygen Indonesia.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan.

Received April 30, 2022; Revised Mei 2, 2022; Mei 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address agung080500@gmail.com

LATAR BELAKANG

Kepemimpinan merupakan penerapan atas strategi yang dilakukan pimpinan perusahaan guna membimbing karyawannya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut H. Newman, W. (dalam Miftah Thoha, 2010) kepemimpinan merupakan sebuah aktivitas yang dapat membuat tingkah laku seorang individu atau kelompok bisa terpengaruh dan mengalami perubahan. Peraturan atau tata karma dalam kepemimpinan tidak terbatas dan bisa dilakukan di lingkungan mana saja. Hal ini berguna untuk menggambarkan kemampuan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang bersikap terlalu keras dan berlebihan dalam memberikan pekerjaan juga dapat menimbulkan stres kerja yang berlebih kepada para bawahannya.

Stres kerja merupakan sebuah penekanan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan ketika sedang berhadapan dengan pekerjaannya yang telah diberikan oleh perusahaan. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat terdiri atas tidak stabilnya emosional, kesulitan untuk tidur, perasaannya tidak tenang, mudah cemas dan tegang, cenderung menyendiri, pencernaannya terganggu, dan susah untuk lebih rileks. (Mangkunegara, 2015). Karyawan sering menghadapi berbagai masalah di perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres kerja yang berlebih bisa menyebabkan seorang karyawan menjadi malas dan tidak menjalankan tugasnya dengan baik, hal ini bisa mempengaruhi budaya organisasi di perusahaan.

Schein (dalam Riani, 2011:6) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah pola dijadikan patokan atau asumsi dasar untuk menemukan, menciptakan dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan agar seluruh anggotanya dapat menanggulangi semua permasalahan yang suatu saat atau tiba-tiba muncul. Peran budaya organisasi ini sangat penting karena dapat mengajarkan seluruh anggotanya untuk menuju ke arah atau jalan yang benar, sehingga untuk ke depannya para anggota dapat paham akan permasalahan yang akan dihadapi. Budaya sebuah organisasi dapat muncul atau terbentuk oleh individual masing-masing organisasi, sehingga dengan timbulnya budaya organisasi ini seluruh karyawan dapat mengatasi tantangan di masa depan. Organisasi dengan budaya yang kuat akan dapat terpengaruh oleh tingkah laku dan keefektifitasan kinerja seorang karyawan. Dengan begitu kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat terlaksana sesuai budaya yang diterapkan oleh lingkungan setempat.

Menurut Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2012), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah di capai oleh masing-masing karyawan yang kemudian dibandingkan dari segi tenaga yang dikeluarkan dengan waktu yang dikeluarkan. Kinerja seorang karyawan perusahaan harus diperhatikan dengan intens oleh masing-masing perusahaan, karena jika terjadi kesalahan dalam tata pengelolaan kinerjanya akan berakibat pada terhambatnya kegiatan perusahaan yang dilakukan untuk menunjang tercapainya tujuan. Dalam penelitian yang saya lakukan ini terkait dengan gaya kepemimpinan, stress kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Merak Oxygen Indonesia.

PT. Merak Oxygen Indonesia merupakan layanan dan fasilitas pengisian oxygen di Kota Kediri. Perusahaan ini melayani pengisian tabung oxygen, oxygen konsentrator, tabung kecil, portable, kaleng, dan lainnya. PT. Merak Oxygen Indonesia bertempat di Jln. Raya Wates – Kediri No.64, Tempurejo, Kec. Pesantren, Kediri. Dalam perusahaan ini terdapat karyawan yang berjumlah 35 orang, masalah yang sering muncul pada perusahaan ini adalah kurangnya pengawasan oleh pimpinan sehingga karyawan terlihat santai. Banyaknya tugas dan permintaan yang masuk membuat karyawan merasakan stres, ditambah lagi dengan adanya job tambahan yang diberikan oleh pimpinan seperti halnya bagian produksi tetapi mengerjakan bagian pemasaran, dengan adanya job tambahan tersebut membuat stres kerja karyawan meningkat. Adanya job tambahan membuat karyawan menjadi stres dan banyak yang bekerja dengan tidak sepenuh hati, seperti pada saat jam istirahat banyak karyawan yang meninggalkan tempat kerja untuk bersantai, hal tersebut secara tidak langsung mempengaruhi perilaku para karyawan yang ada di tempat kerja tersebut sehingga budaya organisasi di perusahaan tersebut kurang kondusif.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian mengenai **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2010) bahwa gaya kepemimpinan adalah sebuah tindakan yang digunakan seseorang dengan mendasar pada norma atau aturan yang berfungsi untuk mempengaruhi tingkah laku orang lainnya. Gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan memiliki udaha untuk merubah dan memperbaiki pandangan dan pola pikir yang dapat membuat perilaku seseorang terpengaruh atas tindakan yang di contohkan.

Sedangkan menurut Kartini Kartono (2017) gaya kepemimpinan merupakan sebuah kebiasaan, sifat, kepribadian, temperamen dan watak yang dimiliki masing-masing pimpinan perusahaan dan hal ini menjadi acuan pembeda masing-masing pimpinan dalam memberikan arahan.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah perasaan yang penuh dengan tekanan yang dirasakan karyawan ketika sedang terbebani dengan tanggungan pekerjaan. Stres kerja yang dialami karyawan akan cenderung mengalami kesulitan tidur, emosi yang tidak stabil, lebih suka sendiri, perasaan yang tidak tenang, sering merasa tegang dan cemas, tidak bisa bersikap santai atau rileks, dan mengidap penyakit pencernaan. (Mangkunegara, 2015). Hal ini artinya dengan adanya karyawan yang mengalami stres dalam bekerja psikologisnya dapat terganggu dan membuat dampak positif tapi cenderung negatif (Robbins, 2013).

Budaya Organisasi

Schein (dalam Riani, 2011) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah pola dijadikan patokan atau asumsi dasar untuk menemukan, menciptakan dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan agar seluruh anggotanya dapat menanggulangi semua permasalahan yang suatu saat atau tiba-tiba muncul. Peran budaya organisasi ini sangat penting karena dapat mengajarkan seluruh anggotanya untuk menuju ke arah atau jalan yang benar, sehingga untuk ke depannya para anggota dapat paham akan permasalahan yang akan dihadapi. Budaya sebuah organisasi dapat muncul atau terbentuk oleh individual masing-masing organisasi, sehingga dengan timbulnya budaya organisasi ini seluruh karyawan dapat mengatasi tantangan di masa depan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah di capai oleh masing-masing karyawan yang kemudian dibandingkan dari segi tenaga yang dikeluarkan dengan waktu yang dikelaurkan. Kinerja seorang karyawan perusahaan harus diperhatikan dengan intens oleh masing-masing perusahaan, karena jika terjadi kesalahan dalam tata

pengelolaan kinerjanya akan berakibat pada terhambatnya kegiatan perusahaan yang dilakukan untuk menunjang tercapainya tujuan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) yaitu: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini lebih mengenai masalah metode pengukuran dan jumlah sampel, karena menekankan rencana secara detail pada pengukuran beberapa variabel dari pengujian hipotesis.

Populasi

Menurut Sugiyono (dalam Jasmalinda, 2021) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Merak Oxygen Indonesia yang berjumlah 35 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (dalam Jasmalinda, 2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik sampel ini meliputi: Sampling Sistematis, Sampling Kuota, Sampling Aksidental, Sampling Purpasive, Sampling Jenuh, Snowball Sampel.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (interview)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertahap maka antara sipewawancara dengan sipenjawab (responden) dengan menggunakan alat yang disebut *interview gulde* (panduan wawancara).

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan hasil pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan oleh responden.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek – obyek alam yang lain. Sutrisno Hadi (dalam Garaika & Darmanah, S.E., 2010) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

4. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono 2018) Dokumentasi merupakan metode yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara menggunakan data yang tersedia sebagai sumber informasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan. Dengan penerimaan dan pengeluaran barang.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Azwar (2015) menyatakan bahwa validitas umumnya berasal dari kata validity yang bermakna sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian ini menggunakan Pearson Correlation, hal ini dilakukan dengan cara menghitung semua korelasi antara satu skor dengan skor lainnya dari tiap butir-butir variabel. Ghazali (2016)

berkata bahwa jika dalam suatu penelitian ini nilai skor menghasilkan signifikansi $< 0.05\%$ ($\alpha = 5\%$) maka pernyataannya adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu indeks untuk dapat menunjukkan adanya konsistensi dari suatu alat ukur. Agar dapat menghitung suatu reabilitas ini, harus dilakukan dengan menggunakan croanbach alpha. Instrument ini digunakan untuk mengukur nilai masing- masing variabel yang hanya akan dinyatakan *reliable* apabila menghasilkan nilai *croanbach alpha* sebesar $\geq 0,60$ (Ghozali, 2016).

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Linieritas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linear antara variabel dependen dan variabel independen.

- a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear.
- b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah tidak linear.

2) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016, p. 154), menjelaskan uji normalitas adalah “uji yang memiliki tujuan untuk mengukur model regresi yang terjadi pada variabel bebas dan variabel terikat, apakah berdistribusi normal atau tidak”. Jika model regdresi variabel memiliki distribusi tidak normal artinya hasil yang akan didapatkan berdasarkan uji statistiknya akan menurun. Uji normalitas yang akan dilakukan pada penelitian ini yaitu diproksikan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan pada uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan melihat tingkat probabilitas *Asymtotic Significance* dengan sebagai berikut :

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3) Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016, p. 103), menjelaskan pengertian dari uji multikolinearitas adalah “uji yang memiliki tujuan untuk mengukur model regresi antar variabel independen, apakah saling memiliki hubungan atau sebuah korelasi”. Hasil yang baik yaitu model regresi antar variabel tidak memiliki hubungan atau korelasi. Uji multikolinearitas yang akan dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*. Kriteria pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas ini yaitu, jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* kurang dari 10,0.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan memiliki kesamaan variasi dari residual terhadap pengamatan satu ke lainnya. Kriteria pengujian yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah jika terdapat nilai signifikansi > 0.05 maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji glejser digunakan dalam pengujian untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak menghasilkan heteroskedastisitas. Dalam uji glejser disimpulkan bahwa hasil dari signifikansi > 0.05 maka tidak ada gejala heteroskedastisitas (Rafikasari, 2021).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2016).

5. Uji t

Menurut Ghozali dalam (Sujarweni, 2015, p. 229), menjelaskan pengertian uji t adalah “sebuah uji statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat”. Bisa dikatakan bahwa Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan atas penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan sebagai berikut :

1) Jika taraf signifikan $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Jika taraf signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Jika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

6. Uji f

Sebagaimana dikemukakan oleh (Sujarweni, 2015, p. 228), “uji F adalah sebuah uji statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat”. Bisa dikatakan bahwa Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan pengaruh secara simultan antara Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Kriteria pengambilan keputusan atas penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan dengan sebagai berikut :

1) Jika taraf signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Jika taraf signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Jika f hitung $> f$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

7. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) atau bisa disebut dengan *Goodness of fit* merupakan sebuah ukuran yang dapat menggambarkan kemampuan dari variabel terikat. Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah pengukuran yang sangat penting dalam model regresi. Menurut Ghazali dalam (Sujarweni, 2015, p. 228) mengemukakan bahwa “jika nilai R^2 yang dihasilkan model regresi semakin tinggi, maka total variasi pada variabel terikat yang mampu dijelaskan dengan menggunakan variabel bebas juga akan semakin tinggi”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4. 1
Uji Validitas

Variabel	Korelasi antara	Probabilitas Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Item X1 ke 1	0,000	Valid
	Item X1 ke 2	0,000	Valid
	Item X1 ke 3	0,000	Valid
	Item X1 ke 4	0,000	Valid
Stres Kerja (X2)	Item X2 ke 1	0,000	Valid
	Item X2 ke 2	0,000	Valid

Variabel	Korelasi antara	Probabilitas Sig	Keterangan
	Item X2 ke 3	0,000	Valid
	Item X2 ke 4	0,000	Valid
	Item X2 ke 5	0,000	Valid
Budaya Organisasi (X3)	Item X3 ke 1	0,000	Valid
	Item X3 ke 2	0,000	Valid
	Item X3 ke 3	0,000	Valid
	Item X3 ke 4	0,000	Valid
	Item X3 ke 5	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item Y ke 1	0,000	Valid
	Item Y ke 2	0,000	Valid
	Item Y ke 3	0,000	Valid
	Item Y ke 4	0,000	Valid
	Item Y ke 5	0,000	Valid
	Item Y ke 6	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), nilai item X1 ke 1 sampai ke 4 memiliki probabilitas korelasi sig < 0,05. Pada variabel Stres Kerja (X2), nilai item X2 ke 1 sampai ke 5 memiliki probabilitas korelasi sig < 0,05. Pada variabel Budaya Organisasi (X3), nilai item X3 ke 1 sampai ke 5 memiliki probabilitas korelasi sig < 0,05. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai item Y ke 1 sampai ke 6 memiliki probabilitas korelasi sig < 0,05. Oleh karena itu, seluruh item instrumen X1, X2, X3 dan Y dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 2

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,785	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,832	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,921	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,913	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,785, variabel Stres Kerja (X2) adalah sebesar 0,832, variabel Budaya Organisasi (X3) adalah sebesar 0,921, dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,913. Nilai dari *Alpha Cronbach's* variabel X1, X2, X3, dan Y ini diatas 0,6 maka hasil data angket dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

3. Uji Normalitas

Tabel 4.3
Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,057
Stres Kerja (X2)	0,052
Budaya Organisasi (X3)	0,159
Kinerja Karyawan (Y)	0,051

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada tabel 4.3 telah diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel X1, X2, X3, dan Y lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan peneliti dapat melanjutkan pengujian ke tahap berikutnya.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4
Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,338	2,958
Stres Kerja (X2)	0,257	3,888
Budaya Organisasi (X3)	0,395	2,532

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.4 didapatkan nilai *tolerance* dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,338, variabel Stres Kerja (X2) sebesar

0,257, dan variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,395 dimana nilai *tolerance* ini lebih besar dari 0,1. Didapatkan nilai VIF dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 2,958, variabel Stres Kerja (X2) sebesar 3,888, dan variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 2,532, dimana nilai VIF ini lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan analisis model regresi variabel ini tidak terdapat gejala multikolinieritas dan data penelitian ini layak untuk digunakan.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,637
Stres Kerja (X2)	0,707
Budaya Organisasi (X3)	0,053

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada tabel 4.5 diatas dapat diketahui nilai sig variabel Gaya kepemimpinan (X1) adalah $0,637 > 0,05$, variabel Stres Kerja (X2) adalah $0,707 > 0,05$, dan variabel Budaya Organisasi (X3) adalah $0,053 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

6. Uji Linearitas

Tabel 4. 6
Uji Linieritas

Variabel	Sig (Deviation From Linearity)
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	0,808
Stres Kerja	0,053

Terhadap Kinerja Karyawan	
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	0,652

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.6 diketahui bahwa hasil nilai sig variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan > 0,05 sehingga menurut pedoman dengan melihat *deviation from linearity* jika hasilnya > 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linear.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 7

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi	t Hitung	t Tabel	Sig t	Keterangan	
Gaya Kepemimpinan	1,062	4,580	2,039	0,000	H ₁ diterima	
Stres Kerja	-0,525	-2,301		0,028	H ₂ diterima	
Budaya Organisasi	0,572	3,912		0,000	H ₃ diterima	
Konstanta (a)					8,491	
Nilai Koefisien Determinan (R ₂)					0,738	
F Hitung					29,036	
F Tabel					2,91	
Sig F					0,000	H ₄ diterima
Y					Kinerja Karyawan	

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda pada tabel 4.7 didapatkan hasil persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,491 + 1,062 X_1 - 0,525 X_2 + 0,572 X_3 + e$$

Dari persamaan model regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 8,491, artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) nilainya 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 8,491.
2. Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 1,062, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan maka nilai dari Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,062. Disini koefisien variabel bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.
3. Nilai koefisien variabel Stres Kerja (X2) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar - 0,525, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Stres Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka nilai dari Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,525. Disini koefisien variabel bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.
4. Nilai koefisien variabel Budaya Organisasi (X3) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 0,572, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Budaya Organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka nilai dari Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,572. Disini koefisien variabel bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

8. Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t yang telah dipaparkan pada tabel 4.7 dapat diketahui sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 4,580. Nilai sig 0,000 < probabilitas 0,05 dan nilai t hitung 4,580 > dari t tabel 2,039. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Variabel Stres Kerja (X2) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,028 dan t hitung sebesar 2,301. Nilai sig 0,028 < probabilitas 0,05 dan nilai t hitung 2,301 > dari t tabel 2,039. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

3. Variabel Budaya Organisasi (X3) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 3,912. Nilai sig 0,000 < probabilitas 0,05 dan nilai t hitung 3,912 > dari t tabel 2,039. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

9. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan pengaruh secara simultan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji F yang telah dipaparkan pada tabel 4.7 menghasilkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 29,036. Nilai sig 0,000 < probabilitas 0,05 dan nilai F hitung 29,036 > dari F tabel 2,91. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

10. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) dapat menggambarkan variabel dependen. Artinya jika R² memiliki nilai yang tinggi maka semakin tinggi juga kemampuan variabel independen dalam menjelaskan. Hasil dari koefisien determinasi yang telah dipaparkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,738 artinya bahwa variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) melalui model regresi sebesar 73,8%, sisanya 26,2% berasal dari variabel lain di luar dari penelitian.

PEMBAHASAN

Pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Merak Oxygen Indonesia dengan menggunakan responden 35 orang karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi dengan bantuan *software* SPSS versi 25,0 dapat dijelaskan sesuai hipotesis penelitian sebagai berikut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merak Oxygen Indonesia

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai dari sig t sebesar 0,000 dan nilai dari t hitung sebesar 4,580, nilai signifikansi uji t yang dihasilkan

lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel 2,039. Serta hasil yang diperoleh dari koefisien regresi linier berganda bernilai 1,062, Sehingga disini H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merak Oxygen Indonesia.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rosalendro Eddy Nugroho (2019), Ridho Mukhlis Arsinto, Muhammad Mansur dan Khalikussabir (2022), dan Doni Fatur Rokhim (2020) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merak Oxygen Indonesia

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai dari sig t sebesar 0,028 dan nilai dari t hitung sebesar 2,301, nilai signifikansi uji t yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel 2,039. Serta hasil yang diperoleh dari koefisien regresi linier berganda bernilai -0,525, Sehingga disini H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merak Oxygen Indonesia.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merak Oxygen Indonesia

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai dari sig t sebesar 0,000 dan nilai dari t hitung sebesar 3,912, nilai signifikansi uji t yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel 2,039. Serta hasil yang diperoleh dari koefisien regresi linier berganda bernilai 0,572, Sehingga disini H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merak Oxygen Indonesia.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ridho Mukhlis Arsinto, Muhammad Mansur dan Khalikussabir (2022), Rodiathul Kusuma Wardhani, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan (2016), dan Doni Fatur Rokhim (2020) menyatakan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Doni Fatur Rokhim (2020) dan Rosalendro Eddy Nugroho (2019) menyatakan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Merak Oxygen Indonesia

Hasil dari uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai dari sig F sebesar 0,000 dan nilai dari F hitung sebesar 29,036, nilai signifikansi uji F yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel 2,91. Sehingga disini H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merak Oxygen Indonesia. Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi atau *R Square*, variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebesar 73,8% oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Budaya Organisasi, kemudian sisanya 26,2% berasal dari variabel lain diluar dari penelitian ini seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kepribadian, jenjang karir, beban pekerjaan, fasilitas, kompensasi dan lain-lain. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ridho Mukhlis Arsinto, Muhammad Mansur dan Khalikussabir (2022), Rosalendro Eddy Nugroho (2019) dan Doni Fatur Rokhim (2020), menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merak Oxygen Indonesia, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merak Oxygen Indonesia.
2. Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merak Oxygen Indonesia.
3. Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merak Oxygen Indonesia.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

1. Mengenai variabel gaya kepemimpinan, PT. Merak Oxygen Indonesia harus menerapkan gaya kepemimpinan yang paling efektif dan efisien sesuai dengan kondisi perusahaan, sehingga dapat terus meningkatkan kinerja seorang karyawan.
2. Mengenai variabel stres kerja, PT. Merak Oxygen Indonesia disini harus mengontrol tingkat stres kerja karyawan agar tetap berada pada tingkatan yang tepat, contohnya seperti menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman, memberikan penghargaan atas kerja kerasnya, memfasilitasi pengembangan *skill* karyawan agar semakin fokus dalam pekerjaannya, dan berbagai kontribusi lainnya. Karena jika stres kerja karyawan terlalu tinggi maka akan menurunkan kinerja seorang karyawan.
3. Mengenai variabel budaya organisasi, PT. Merak Oxygen Indonesia harus menanamkan nilai dan norma sebagai budaya organisasi dan menyatukannya sesuai dengan fungsi dan tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan lebih terarah dan meningkat.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengambil topik yang sama dengan penelitian ini, diharapkan dapat menggunakan variabel bebas lain diluar penelitian, contohnya seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kepribadian, jenjang karir, beban pekerjaan, fasilitas, kompensasi dan lain-lain. Hal ini berguna untuk menambah teori pengetahuan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dan memperluas hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

Aristo, R. M., Mansur, M., & Khalikussabir, K. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Islam Unisma Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(17).

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Bangun, Wilson.(2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Erlangga:Bandung.

Dewi, S. P., (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada SPBU anak cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal: Volume I Nomor I*.

Fahmi, I. (2014). *Prilaku Organisasi Teori Aplikasi Dan Kasus*. Alfabeta. Bandung.

Fatur Rokhim, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengurusan Stnk. 10, 1–18.

Fathoni, A. (2011). *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. PT.Rineka Cipta. Jakarta.

Fitrianingsih, A., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., Studi, P., & Niaga, A. (2016). Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pancoran Mas Depok. *Ilmu Sosial & Ilmu Politik*, 3.

Garaika, D., & Darmanah, S.E., M. (2010). *Metodologi penelitian*.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 5.

Kartono, Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk. Edisi Bahasa Indonesia Yogyakarta: ANDI.

Natalya, R., Wiliian A., M., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Kantor Pengelola It Center Manado.

Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i2.007>

Malayu S.P. Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta. PT. Haji Masagung.

- Mangkunegara, A.P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rafikasari, T. (2021). *Metode Penelitian*. Jakarta: Index.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2013), *Manajemen*, Jakarta: Index.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supriatin, D., Amelia, S. R., & Roshela, Y. I. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 1-7.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana: Jakarta
- Tintin, S. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada SBU POS Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia (Persero)*. *Jurnal Manajemen: Vol. 9, No.02*.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/139>
- 5
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.