

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dyah Supriatin¹, Shella Rizqi Amelia², Yuki Intania Roshela³

^{1,2,3} Universitas Perwira Purbalingga, Indonesia
dyah.raisa@unperba.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of leadership style, work stress and work conflict on employee performance at ELTI Gramedia Purwokerto, Yogyakarta and Solo. The results obtained indicate that leadership style significantly influence employee performance, this is evidenced by the sig value. the count is smaller than 0.05, ie $0,000 < 0.05$. Job stress has a significant effect on employee performance, this is evidenced by the sig value. the count is smaller than 0.05, ie $0,000 < 0.05$. Work conflicts have not significant effect on employee performance, this is evidenced by the sig value. the count is higher than 0.05, ie $0,104 > 0.05$. Leadership Style, Working Stress and Working Conflicts have a proportion of influence on employee performance of 54% while the remaining 46% is influenced by other variables that are not in the linear regression model.

Keywords: *leadership style, job stress, work conflicts and employee performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen sebuah perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gorden dalam Nawawi (2006:63). Dengan definisi tersebut dapat di katakana bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian

internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan (Faizal, Riza, 2019). Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapt memberikan Konflik Kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melalukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Menurut Husien (2010:44), menyatakan bahwa: "Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi

emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.” Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Menurut Veithzal (2014:724) : “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.”

Konflik kerja di dalam organisasi juga sering terjadi. Konflik bias terjadi jika pekerjaan yang saling berkaitan tidak dikerjakan dengan baik. Banyaknya hubungan yang tidak baik antar rekan kerja juga dapat membuat pekerja merasa tertekan. Salah paham antar atasan dan bawahan yang membuat bawahan selalu merasa tertindas dan berada di zona tidak nyaman. Menurut Husien(2010:39) menyatakan bahwa: ”Konflik adalah sebagai sesuatu perselisihan atau perjuangan di antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya.”

Kinerja karyawan sangat berdampak pada keuntungan perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik selalu akan dipertahankan. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. perusahaan selalu menginginkan keuntungan, penghematan, dan efisiensi untuk mempertahankan perusahaannya, tetapi dalam pencapaian tersebut perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawan. Menurut Gaol (2014:589) mendefinisikan bahwa : “Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau

seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.”

Pengaruh dari pimpinan akan sangat mempengaruhi dari maju atau turunnya sebuah perusahaan, jika pemimpin mengetahui dari visi dan misi perusahaan maka pemimpin tersebut dapat menjadi pemimpin yang dapat memajukan dari perusahaan, tapi jika perusahaan tersebut tidak memahami visi misi maupun tujuan perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak dapat maju maupun berkembang dengan cepat bahkan akan cenderung tidak berkembang.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di ELTI Gramedia Purwokerto, Yogyakarta dan Solo sebesar 120 karyawan.

Sampel

Jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 120 responden.

Definisi Operasional

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator |
|-------------------|---|---|
| Gaya Kepemimpinan | Arep & Tanjung (2002:235) menerangkan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada | a. Tidak mau menerima kritikan b. Bersikap disiplin c. Bersikap tidak mau tahu d. Melihat kemampuan bawahan untuk berkembang e. Bersikap demokratik |

| | | |
|---------------|---|---|
| | pencapaian tujuan tertentu” | |
| Stres Kerja | Menurut Mangkunegara (2005:157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. | <ul style="list-style-type: none"> a. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien. b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban. c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan dan berulang-ulang e. Beban lebih |
| Konflik Kerja | Menurut Antonius, dkk (2002: 175) konflik adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat | <ul style="list-style-type: none"> a) Bekerja karena kebutuhan hidup; b) Bekerja karena hanya ingin mendapatkan uang; c) Bekerja karena hanya ingin mendapatkan pengalaman; d) Tidak senang bekerja dalam kelompok e) Perselisihan antar individu |

| | | |
|------------------|---|--|
| | terjadi antar kelompok masyarakat ataupun dalam hubungan antar pribadi. | |
| Kinerja Karyawan | Ukuran-ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi atau ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi para pihak” (Sudarmanto, 2009: 11) | <ul style="list-style-type: none"> a) Hasil kerja; b) Proses kerja; c) Sikap kerja. d) Ketepatan waktu e) Kemandirian |

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disediakan untuk menjawab pertanyaan secara tertulis oleh responden. Kuisisioner berisi pertanyaan, setiap pertanyaan dibuka peluang kemungkinan lima jawaban. Dari lima jawaban tersebut, responden diharapkan memilih satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan dirinya. Masing-masing jawaban mempunyai nilai skor, dimana 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju.

Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

| Variabel/Item | r Hitung | R Tabel (<i>One Tale</i>) | Valid / Tidak |
|-----------------------------------|----------|------------------------------------|------------------|
| Variabel Gaya Kepemimpinan | | | |
| X1.1 | 0,696 | 0,1663 | Valid |
| X1.2 | 0,637 | 0,1663 | Valid |
| X1.3 | 0,698 | 0,1663 | Valid |
| X1.4 | 0,799 | 0,1663 | Valid |
| X1.5 | 0,671 | 0,1663 | Valid |
| Variabel Stres Kerja | | | |
| X2.1 | 0,732 | 0,1663 | Valid |
| X2.2 | 0,620 | 0,1663 | Valid |
| X2.3 | 0,682 | 0,1663 | Valid |
| X2.4 | 0,729 | 0,1663 | Valid |
| X2.5 | 0,791 | 0,1663 | Valid |
| Variabel Konflik Kerja | | | |
| X3.1 | 0,576 | 0,1663 | Valid |
| X3.2 | 0,617 | 0,1663 | Valid |
| X3.3 | 0,636 | 0,1663 | Valid |
| X3.4 | 0,736 | 0,1663 | Valid |
| X3.5 | 0,667 | 0,1663 | Valid |
| Variabel Kinerja Karyawan | | | |
| Y1.1 | 0,662 | 0,1663 | Valid |
| Y1.2 | 0,690 | 0,1663 | Valid |
| Y1.3 | 0,746 | 0,1663 | Valid |
| Y1.4 | 0,821 | 0,1663 | Valid |
| Y1.5 | 0,617 | 0,1663 | Valid |

Dari hasil uji diatas, semua indikator pertanyaan dikatakan valid sehingga pengujian dapat dilanjutkan ketahap berikutnya.

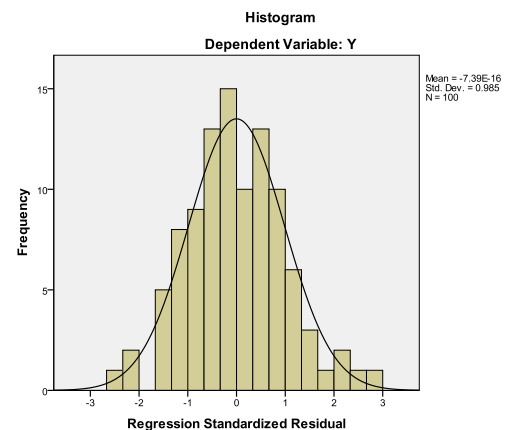
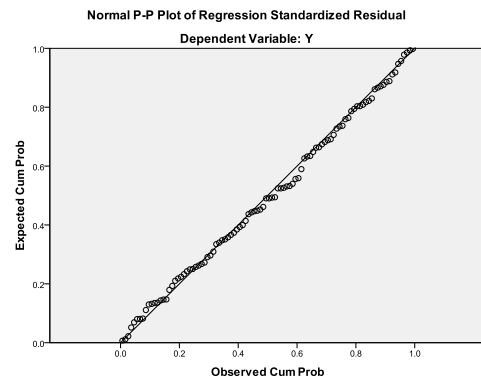
Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai <i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Item</i> | Keterangan |
|----------|--|------------|
| X1.1 | 0,973 | Reliabel |
| X1.2 | 0,972 | Reliabel |
| X1.3 | 0,972 | Reliabel |
| X1.4 | 0,972 | Reliabel |
| X1.5 | 0,972 | Reliabel |
| X2.1 | 0,972 | Reliabel |
| X2.2 | 0,973 | Reliabel |
| X2.3 | 0,973 | Reliabel |
| X2.4 | 0,972 | Reliabel |
| X2.5 | 0,972 | Reliabel |
| X3.1 | 0,972 | Reliabel |
| X3.2 | 0,973 | Reliabel |
| X3.3 | 0,972 | Reliabel |
| X3.4 | 0,973 | Reliabel |

| | | |
|------|-------|----------|
| X3.5 | 0,972 | Reliabel |
| Y1.1 | 0,972 | Reliabel |
| Y1.2 | 0,972 | Reliabel |
| Y1.3 | 0,972 | Reliabel |
| Y1.4 | 0,972 | Reliabel |
| Y1.5 | 0,972 | Reliabel |

Dari analisis tersebut, nilai alpha *cronbach's* sudah diatas 0,600, artinya kuesioner sudah reliabel karena lebih besar dari 0,600.

Uji Normalitas



Pada gambar dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar grafik normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garisdiagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi layak diapaki karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

| Model | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .000 | | |
| X1 | .000 | .950 | 1.052 |
| X2 | .000 | .871 | 1.148 |
| X3 | .104 | .882 | 1.134 |

a. Dependent Variable: Y

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui nilai VIF semua variabel tidak lebih besar dari 10 artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

| Model | | t | Sig. |
|--------------|--|-------|------|
| 1 (Constant) | | .346 | .730 |
| X1 | | 1.577 | .118 |
| X2 | | 1.688 | .095 |
| X3 | | -.200 | .842 |

a. Dependent Variable: ABRESID

Dari tabel diatas, nilai probabilitasnya sidah lebih besar dari nilai alphanya (0,05), sehingga dalam model penelitian ini tidak mengandung unsure heterokedastisitas.

Uji F

| Model | | df | F | Sig. |
|-------|------------|----|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 3 | 27.226 | .000 ^a |
| | Residual | 96 | | |
| | Total | 99 | | |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 27,226 dengan angka signifikansi (P value) sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P value) sebesar $0,000 < 0,05$. Atau dengan melihat dari nilai F, syarat diterima jika F Hitung > dari F Tabel. Dapat dilihat bahwa dalam perhitungan nilai F Hitung sebesar 27,226 dan nilai F Tabel sebesar 2,699 yang artinya F Hitung > dari F Tabel atau $27,226 > 2,699$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H0

ditolak atau berarti variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.528 | 1.226 | | 3.694 | .000 |
| X1 | .350 | .049 | .547 | 7.106 | .000 |
| X2 | .259 | .071 | .293 | 3.647 | .000 |
| X3 | .080 | .049 | .131 | 1.643 | .104 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,547 X1 + 0,293 X2 + 0,131 X3$$

Pembahasan

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan hipotesis pertama bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,547. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pekerja merasa terdukung oleh pekerjaan mereka yang sesuai dengan Gaya Kepemimpinan dari pemimpinnya yang sesuai dengan keinginan mereka sehingga meningkatkan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sulaeman, Maman, 2018) bahwa gaya pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H2: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan hipotesis kedua bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,293. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Stres Kerja, maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pekerja merasa memiliki Stres Kerja tersendiri saat mereka melakukan pekerjaan mereka sendiri, hal ini dikarenakan pekerjaan yang mereka lakukan membutuhkan kerja tim maupun individu yang menuntut target pekerjaan tersebut cepat diselesaikan terlebih lagi stres kerja yang ditimbulkan berasal dari pribadi pekerja sehingga akan menurunkan kinerja. Namun stres kerja dalam perusahaan ELTI Gramedia Purwokerto banyak stres kerja yang dihadapi oleh pekerja, namun pekerja tetap bersikap profesional dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka serta tanggung jawab kerja yang diberikan kepada pekerja.

H3: Konflik Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan hipotesis ketiga bahwa Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,104 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,131. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Konflik Kerja, maka tidak akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pekerja merasa memiliki konflik kerja dalam setiap pekerjaan, dapat berupa konflik antara sesama rekan kerja maupun konflik pribadi yang ada didalam perusahaan tersebut, saat mulai terjadi konflik maka akan menurunkan kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1 | .678 ^a | .460 | .443 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,460 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46%. Artinya, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 46% sedangkan sisanya 54% (100% - 46%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di ELTI Gramedia Purwokerto, Yogyakarta dan Solo. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan di ELTI Gramedia Purwokerto, Yogyakarta dan Solo. Tidak terdapat pengaruh signifikan tetapi berpengaruh positif antara konflik kerja dan kinerja karyawan di ELTI Gramedia Purwokerto, Yogyakarta dan Solo.

REFERENSI

Buku

- Ahirudin. (2011). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina
- Anoraga, Panji. (2001). Psikologi Kerja. Jakarta. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji. (2003). Manajemen Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Umum Jakarta.
- Andini, Yossi Tri. (2005). Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Pasar
- Flippo, B. Edwin. (2003). Manajemen Personalialia, yang dialih bahasakan oleh Achmad S. Rukky. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich. (1987). Organisasi: Proses Struktur Perilaku. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.

- Ghozali, Imam. (2009). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, imam. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- I.L.Janis. (1972). *“Victims of Groupthink”*. Boston. Houghton Mifflin.

Artikel jurnal

- Cipta. Nusa Perkasa Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol.I,No:1.
- Dharmmesta, B.S. (1999). *Loyalitas Pelanggan: Sebuah Kajian Konseptual. Sebagai Panduan Bagi Peneliti*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Indonesia, Vol. 14, No. 3.
- Faizal, Riza. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal eBA*
- Homburg, C. dan Giering, A. 2001. *Personal Characteristics as Moderators of the Relationship Between Customer Satisfaction and Loyalty-an Empirical Analysis*. Psychology & Marketing, Vol 18 (1).
- Paul S. Bush, and Michael J. Houston. 1985. *Marketing: Strategic Foundation*. Illinois : Homewood.
- Rempel, J.K., Holmes, J.G., & Zanna, M.P. 1985. *Trust In Close Relationships*. Journal of Personality and Social Psychology Vol. 49 No. 1.
- Sulaeman, Maman. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Leadership To Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance Of Office Of Religious Affairs In Cilacap District. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*.