

Pengaruh Stress Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat

Syahrul Firmansyah

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (01-02-2024) Revised (12-03-2024) Accepted (15-04-2024) <u>Available online, (01-05-2024)</u></p> <p>Keywords: Work Stress, Leadership, Employee Performance</p>	<p>The purpose of this research is to determine the effect of work stress and leadership on employee performance at PT. Pos Indonesia Ciputat branch both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used was saturated sampling and a sample of 55 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work stress has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 58.6% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3,893 > 1,985)$. Leadership has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 57.1% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3,780 > 1,985)$. Work stress and leadership simultaneously and significantly influence employee performance with the regression equation $Y = 1.025 + 0.433X_1 + 0.572X_2$. The coefficient of determination value is 63.9% while the remaining 31.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(9,861 > 3,092)$.</p>
<p>Kata Kunci: Strees Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia cabang ciputat baik secara parsial dan maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3.893 > 1.985)$. Kpemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3.780 > 1.985)$. Stress kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1.025 + 0.433X_1 + 0.572X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 63.9% sedangkan sisanya sebesar 31.6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(9.861 > 3.092)$.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Stress kerja dapat memiliki pengaruh positif dan negatif, stress yang bersifat positif akan meningkatkan kinerja dalam diri sendiri, dan rangsangan pada diri sendiri agar bekerja lebih baik dalam sebelumnya, dan dapat mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya agar mencapai prestasi karir yang lebih baik. Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) "Stress kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. reaksi perytahan penyebab stres berdampak pada bagian tubuh tanggapan ini menunjukkan dan menyesuaikan menghadapi penyebab stress dengan melewati tiga fase berbeda yang pertama disebut sinyal (alarm) tingkat ini normal dalam ketahan seseorang, kefdua fase

perlawananandimanan seseorang mengalami keletihan, kekuatan, dan ketegangan ketika tingkat ketahanan naik di atas normal, dan fase yang ketiga yaitu keletihan penurunan kesehatan dan mengakibatkan perubahan dalam fungsi kekebalan. proses berlangsung secara bertahap dan mengakibatkan dalam kondisi yang berbahaya

Tabel 1 Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Stress Kerja Karyawan

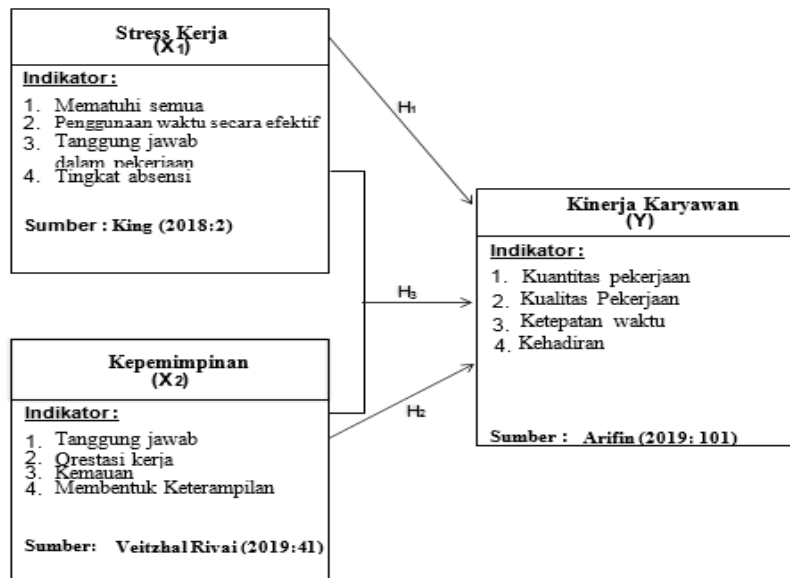
No	Pernyataan	Persentase		
		Jumlah	Tercapai	Tidak tercapai
1	Mematuhi sesama karyawan	55	30%	70%
2	Penggunaan waktu secara efektif	55	20%	80%
3	Tanggung jawab dalam pekerjaan	55	40%	60%
4	Tingkat absensi	55	40%	60%
	Target		100%	100%
	Rata-Rata		40%	60%

Sumber : PT. Pos Indonesia

Dalam jangka pendek stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan yang membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. dalam jangka panjang jika karyawan tidak mampu menangani stres karyawan dapat mengakibatkan stres dan bahkan mengundurkan diri (turnover). beberapa peneliti dapat menemukan stres dapat menghubungkan stres dan motivasi dengan keseluruhan kinerja karyawan. karena organisasi lebih menuntut hasil kinerja yang baik dan maksimal. karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan hasil yang maksimal daripada karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya. sehingga apabila karyawan yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dalam melakukan tugas-tugas yang diterima, jarang bolos dan juga sukarela datang diluar jam kerja.

Permasalahan yang muncul adalah stress dalam bekerja. Seperti, adanya beban kerja yang besar dan tanggung jawab dalam bekerja pada karyawan. Hal ini terlihat dari adanya tekanan dalam pekerjaan dan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, Tekanan dalam bekerja seperti adanya pekerjaan yang banyak dan pekerjaan tersebut harus dilakukan tepat waktu sementara waktu yang diberikan terlalu singkat sehingga pekerjaan karyawan menumpuk sehingga tingkat stress kerja karyawan sangat tinggi. Selain itu, tingkat emosional karyawan yang meningkat sehingga ada beberapa karyawan yang sering marah-marah saat bekerja. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya kerja sama antar karyawan dengan karyawan lainnya. Kemudian permasalahan lain yang juga ikut muncul adalah permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan. kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya.

Permasalahan yang muncul adalah karyawan tidak bisa untuk mengikuti gaya pimpinan yang sifatnya cenderung otokratis. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang tidak mampu menerima perintah dari pimpinan namun perintah tersebut harus tetap dipenuhi. Selain itu masih adanya karyawan yang tidak mengikuti kegiatan dalam promosi kenaikan jabatan yang dikarenakan adanya hubungan kedekatan pimpinan dengan karyawan, namun tidak semua karyawan, melainkan salah satunya saja. Hal ini menimbulkan kurang harmonisnya hubungan antara rekan kerja. Kepemimpinan yang cenderung mengarah kepada tipe otokratis tersebut dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak efektif dan efisien dalam bekerja. PT POS INDONESIA merupakan jasa pengiriman yang terus berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja yang diberikan kepada konsumen maksimal untuk menunjang keberhasilan kualitas jasa dan kualitas yang menarik dan menguntungkan. Banyak factor yang mempengaruhi stress kerja karyawan yaitu jam kerja yang terkadang melebihi dari jam yang ditentukan, target yang diberikan perusahaan terlalu tinggi, terlalu banyak tuntutan yang diberikan perusahaan, pekerjaan yang diberikan terlalu berat. Menurut salah satu karyawan PT POS pernah mengalami stress kerja karena tuntutan yang diberikan oleh perusahaan terlalu besar dan harus diselesaikan dalam beberapa waktu dan harus beradaptasi pada pekerjaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H₁, Tidak Terdapat Pengaruh negative Strees Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat
 Ha₁, Terdapat Pengaruh Parsial Strees Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat
- H₂, Tidak Terdapat Pengaruh Parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat
 Ha₂ :Tidak Terdapat Pengaruh Parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat
- Ha₃, Terdapat Pengaruh Secara Simultan Strees Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia
 H₃, Terdapat Pengaruh Secara Simultan Strees Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indoneisa Cabang Ciputat

2. METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8), “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 55 orang. Adapun obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia cabang ciputat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 2 Regresi Linear Sederhana Stress Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-0.369	.265	-1.394	.197
	Stres Kerja	1.503	.386	.792	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah Spss, 2024

Diketahui bahwa persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah sebagai berikut: $Y = 1.503 + 0,369(x_1)$. Persamaan ini dapat dijelaskan bahwa, variabel Stress Kerja (X_1) mampu memberikan arah pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Constanta $a = 1,503$. Nilai ini dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Stees Kerja (X_1) bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 1,503 satuan. Koefisien Regresi $b = 0,369$. Nilai ini dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Stees Kerja (X_1) ditingkatkan satu-satuan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,369 satuan.

Tabel 3 Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.111	.152		.732	.483
	Kepemimpinan	.835	.221	.783	3.780	.004

a. Dependent Variable: Stres Kerja
 Sumber:Data diolah Spss, 2024

Diketahui bahwa persamaan regresi linear sederhana $Y = 0,111 + 0,835(x_2)$. Persamaan ini dapat dijelaskan bahwa, variabel Kepemimpinan (X_2) mampu memberikan arah pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Constanta $a = 0,111$. Nilai ini dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Kepemimpinan (X_2) bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 0,111 satuan. Koefisien Regresi $b = 0,835$. Nilai ini dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Kepemimpinan (X_2) ditingkatkan satu-satuan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,835 satuan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Output Regresi Linear Berganda (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-.433	.273		-1.583	.152
	Stres Kerja	.572	.584	.321	.980	.356
	Kepemimpinan	1.025	.622	.540	1.648	.138

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber:Data diolah Spss, 2024

Diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda $Y = 1,025 + 0,433(x_1) + 0,572(x_2)$. Persamaan ini dapat dijelaskan bahwa, variable Stress Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama mampu memberikan arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Constanta $a = 1,025$. Nilai ini dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Stress Kerja (X_1) bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 1,025 satuan. Koefisien Regresi $b_1 = 0,433$. Nilai ini dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Stees Kerja (X_1) ditingkatkan satu-satuan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,433 satuan. Koefisien Regresi $b_2 = 0,572$. Nilai ini dapat disimpulkan bahwa, jika variable Kepemimpinan (X_2) ditingkatkan satu-satuan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,572 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5 Output Uji Korelasi Stress Kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

		Correlations	
		Stress Kerja	Kinerja Karyawan
Stress Kerja	Pearson Correlation	1	.792**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	11	11
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	11	11

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber:Data diolah Spss, 2024

Diketahui nilai korelasi R_{x_1y} sebesar 0,792 berada pada interpretasi dengan rentang interval 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan Kuat, yang artinya variabel Stress Kerja (X_1) memiliki tingkat hubungan Kuat Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6 Output Uji Korelasi Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.783**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	11	11
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	11	11

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah dengan SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui nilai korelasi R_{x_2y} sebesar 0,783 berada pada interpretasi dengan rentang interval 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan Kuat, yang artinya variabel Kepemimpinan (X_2) memiliki tingkat hubungan yang Kuat Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7 Uji Korelasi Stress Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.639	.01064

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X_2), Stress Kerja (X_1)

Sumber: data diolah dengan SPSS, 2024

Diketahui nilai korelasi $R_{x_1.2y}$ sebesar 0,843 berada pada interpretasi dengan rentang interval 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat Kuat, yang artinya variabel Stress Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama memiliki tingkat hubungan Sangat Kuat Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Output Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.639	.01064

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X_2), Stress Kerja (X_1)

Sumber: data diolah dengan SPSS, 2024.

Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,639 artinya, Stress Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) memberikan kontribusi Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,9% sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji T Test (Parsial

Tabel 9 Output Uji Hipotesis Parsial Stress Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
1	(Constant)	.410	.071		5.767	.000
	Stress Kerja	.417	.107	.792	3.893	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2024

Diketahui bahwa, nilai t hitung 3,893 > t tabel 1,985 atau nilai sig α 0,004 < 0.05 maka H1 di tolak dan Ha diterima, artinya Terdapat Pengaruh Parsial Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Cabang Ciputat.

Tabel 10 Output Uji Hipotesis Parsial Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.184	.133	1.381	.201
	Kepemimpinan	.735	.194	.783	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa, nilai t hitung 3,780 > t tabel 1,985 atau nilai sig α 0,004 < 0.05 maka Ho di tolak dan Ha diterima, artinya Terdapat Pengaruh Parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Cabang Ciputat.

Uji F Test (Simultan)

Tabel 11 Output Uji Hipotesis Simultan ANOVA^a

Model	ANOVA ^a			F	Sig.	
	Sum of Squares	Df	Mean Square			
1	Regression	.002	2	.001	9.861	.007 ^b
	Residual	.001	8	.000		
	Total	.003	10			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X₂), Stress Kerja (X₁)

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa, nilai F_{hitung} 9,861 > F_{tabel} 3,092 atau nilai sig α 0,000 < 0.05, maka Ho di tolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan stress kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia Cabang Ciputat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Stress Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 1.503 + 0.369X_1$. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0.792 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,586 atau 58.6% sedangkan sisanya sebesar 41.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3.893 > 1.985) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,004 < 0,05). Dengan demikian H₀₁ ditolak dan H₁ diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis tersebut juga mendukung penelitian dari Riandy (2016) dan Tri Wartono (2017), dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dalam penelitian mereka mendapat hasil yang pengaruh stres kerjanya besar sedangkan peneliti mendapat hasil pengaruh stres kerja yang kecil. Oleh karena itu, hasil dari penelitian yang dilakukan dengan uji t dan juga sesuai dengan jawaban dari responden pada Kantor Pengelola IT Center Manado menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dalam hal ini pengaruhnya sangat kecil dan berpengaruh negatif. Pengaruh negatif ini bermakna semakin menurunnya stres kerja seorang 48 karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 0.111 + 0.835X_2$. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0.783 artinya kedua variabel berada pada interpretasi rentan. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,571 atau 57.1% sedangkan sisanya sebesar 43.9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3.780 > 1.985) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,004 < 0,05). Dengan demikian H_{a1} ditolak dan H₂ diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Herry Suherman (2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. Dimana pada penelitiannya menghasilkan kesimpulan dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 35,4% sedangkan sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (26,788 > 3,088) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya gaya

kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Karya Raya.

Pengaruh Stress Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa stress kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 1.025 + 0.433X_1 + 0,572X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.843 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0.639 atau 63.9% sedangkan sisanya sebesar 31.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($9.861 > 3.092$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan stress dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian, mendukung penelitian Diansyah (2016) yang menunjukkan jika kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula dengan stres kerja dapat bersifat fungsional atau mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan semangat atau rangsangan untuk bekerja keras, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

4. PENUTUP

Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 58.6% sedangkan sisanya sebesar 41.1% dipengaruhi oleh faktor lain dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3.893 > 1.985$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 57.1% sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3.780 > 1.985$). Dengan demikian H_2 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 63.9% sedangkan sisanya sebesar 31.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($9.861 > 3.092$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan stress kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Adhari, (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Aljabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*. 3(1).
- Darmadi, & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Kabupaten Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(1), 123–132.
- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Strategi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>

- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisilikuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Edison. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Fahmi, Irham, (2018), Manajemen Kinerja, Alfabeta, Bandung.
- Fahmi. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 2(4).
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 11 (1), 23-32.
- Maritasari, D. B., Husni, M., Rodiah, H., Ramadhan, A. Y., & Apriana, D. (2023). Pemanfaatan Aplikasi Berbasis Android untuk Pembuatan Produk Multimedia Pembelajaran di MA Ridlol Walidain Batu Bangka. *DEDIKASI PKM*, 4(3), 451-458. <https://doi.org/10.32493/dedikasipkm.v4i3.33125>
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Sarinah, dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Suhasto, R. I. N., Prasaja, M., Cahyaningdyah, P., Rahmawati, U., Subekti, G. A., & Wibawa, K. D. (2024). Penyuluhan Penyusunan Laporan Keuangan Pada Kelompok UMKM Desa Kanung Kecamatan Sawahan Kabupaten Madiun. *DEDIKASI PKM*, 5(1), 228-236. <https://doi.org/10.32493/dedikasipkm.v5i1.36662>
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Veithzal Rivai. 2019. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Widodo, N. M., Subekti, G. A., Rahmawati, U., Cahyaningdyah, P., Prasaja, M., & Kurniawati, D. D. (2024). Pelatihan Penyusunan Laporan Keuangan Bagi Siswa Jurusan Akuntansi SMKN 2 Jiwan, Kabupaten Madiun. *DEDIKASI PKM*, 5(1), 161-167. <https://doi.org/10.32493/dedikasipkm.v5i1.35815>
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi (Cet. 1)*. Jakarta: Prenada Media.