

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Emi Mega Silvanasari

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Kadiri
emimegas@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sejumlah 46 responden. Penulis menggunakan analisis validitas, analisis reliabilitas, dan regresi linear berganda yang terdiri dari uji F dan uji t. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa stres kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kinerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership and job stress both simultaneously and partially on the performance of employees. The population in this study amounted to 46 people karyawan. Teknik sampling in this study using the technique of saturated sample, which means that all members of the population sampled, the number of 46 respondents. The author uses the analysis of the validity, reliability analysis, and multiple linear regression consisting of F test and t test. Based on the results of testing known that job stress is more dominant influence on employee performance.

Keywords : Transformational Leadership, Job Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja pegawai menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut S. P Hasibuan (2001), "kinerja merupakan hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu".

Salah satu faktor penting untuk mendorong agar organisasi dapat berjalan secara efektif adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin memberikan suatu metode kepemimpinan yang dapat memberikan dampak signifikan pada motivasi karyawan dan penciptaan kinerjanya.

Salah satu model yang dikembangkan adalah kepemimpinan

yang bersifat “transformasional”. Kepemimpinan yang bersifat transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai dimensi; kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, sumber inspirasi serta idealisme. Kepemimpinan transformasional terutama dimensi kharismatik/visioner merupakan sarana paling efektif untuk membangun komitmen karyawan pada perusahaan.

Stres yang tidak teratasi akan berpengaruh terhadap kinerja dan akan berakibat pada mental dan emosional serta kelelahan fisik. Akan tetapi pada tingkat tertentu stres itu diperlukan, karena apabila tidak ada stres dalam pekerjaan karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Yang penting diamati ialah agar stres tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga karyawan tidak memandangnya lagi menjadi tantangan yang masih dalam batas kemampuan untuk mengatasinya. Agar stres selalu berada pada tingkat yang dapat teratasi, bagian kepegawaian harus dapat membantu karyawan untuk mengatasi stres yang dihadapinya. Minimal ada dua pilihan yang dapat diambil dalam menghadapi stres : *to fight or flight*. Melawan atau menghindar.

PT. Insastama adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri mur dan baut yang terletak di Jl. Gadungan Satak No. 7 Kecamatan Puncu-Pare-Kediri. PT. Insastama memulai produksinya pada tahun 1990, dengan kualitas dan kehandalan yang dimiliki perusahaan, produktifitas meningkat dengan cepat setiap tahunnya. PT. Insastama juga berpartisipasi dalam proyek-proyek pembangunan nasional terutama dalam industri konstruksi (misalnya, baut dan mur aplikasi untuk konstruksi, juga otomatis dan mesin teknis). PT. Insastama telah mendapatkan sertifikasi ISO sejak bulan Mei 2006.

PT. Insastama merupakan perusahaan industri yang selalu dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan

lain dalam bidang usaha yang sama. PT. Insastama Pare-Kediri, merupakan perusahaan manufaktur yang dituntut untuk selalu profesional dan tepat waktu dalam kinerjanya. Stres di tempat kerja merupakan hal yang sering di alami oleh pekerja di kota besar, khususnya di PT. Insastama tersebut. Stres di tempat kerja menjadi suatu persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan. Sumber stres karyawan biasanya berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Stres yang berasal dari pekerjaan seperti, desakan waktu, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, dan konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam atau luar kelompok kerjanya. Sedangkan situasi diluar pekerjaan yang menjadi sumber stres karyawan seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, pindah tempat tinggal, dll. Dalam hal ini perusahaan harus mampu memberikan kontribusi yang baik kepada karyawan, karena dalam keberhasilan perusahaan ditentukan dari peran serta pegawai yang ada di dalamnya. Hal lain yang sangat diperlukan dalam menentukan kinerja adalah kepemimpinan transformasional. Karena pada saat pemimpin transformasional melaksanakan tugasnya secara ideologis dan membenarkan nilai nilai dari karyawannya, maka karyawan tersebut melihat pekerjaan mereka lebih berarti dan menarik. Dimana dengan pandangan tersebut diharapkan akan dapat mempengaruhi hasil kerja yang semakin baik.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teoritik

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan.

Menurut Stephen P. Robbins-Timothy A. Judge (2008), “pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.”

Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Sondang P. Siagian (2008)

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005), “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2004) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff karyawan PT. Insastama Pare-Kediri.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penelitian adalah Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil atau kurang dari 30 orang (Arikunto, 2010).

Penentuan Jumlah Sampel

Dalam penentuan jumlah sampel penulis menggunakan data jumlah karyawan staff yang bekerja pada PT. Insastama Pare-Kediri yang berjumlah 46 orang.

Teknik pengumpulan data

1. Survey/Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu obyek dalam suatu periode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis tentang hal-hal tertentu yang diamati.

2. Wawancara

Wawancara adalah upaya yang dilakukan seseorang atau suatu pihak untuk mendapatkan keterangan, atau pendapat mengenai sesuatu hal yang diperlukannya untuk tujuan tertentu, dari seseorang atau pihak lain dengan cara tanya jawab.

3. Angket

Angket adalah alat pengumpul data untuk kepentingan penelitian. Angket digunakan dengan mendedarkan formulir yang berisi beberapa pertanyaan kepada beberapa subjek penelitian (responden) untuk mendapat tanggapan secara tertulis.

4. Kepustakaan

Kepustakaan adalah bahan-bahan yang menjadi acuan atau bacaan dalam menghasilkan atau menyusun tulisan baik berupa artikel, karangan, buku, laporan, dan sejenisnya.

Metode Analisis

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan beberapa teknik analisa statistik melalui pemanfaatan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 16.0 for Windows antara lain adalah : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisa Regresi Linear Berganda, Pengujian Hipotesis(Uji t dan Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari angket yang telah disebar kepada 46 responden yang ada di PT. Insastama Pare-Kediri, data tersebut

ditabulasi, kemudian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dikatakan valid apabila r hitung $> 0,03$, dan dari hasil pengujian di peroleh hasil semua pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai r hitung $> 0,03$, hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari masing-masing variabel dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach's untuk masing-masing variabel $> 0,06$. Dan dari penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan stres kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

Dari tabel dibawah dapat diketahui bahwa R Square = 0,768 ini menunjukkan koefisien determinasi (R^2). Artinya kepemimpinan transformasional dan stres kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan staff di PT. Insastama Pare-Kediri sebesar 76,8%. Sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 1
Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.757	1.48589

a. Predictors: (Constant), streskerja, kepemimpinan

Sumber: Data diolah (2015)

Tabel 2
Nilai Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.342	1.304		2.564	.014
kepemimpinan	.371	.155	.354	2.389	.021
streskerja	.561	.151	.551	3.724	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah (2015)

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,342 + 0,371 X_1 + 0,561 X_2 + e$$

Berdasarkan rumus diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 3,342, Konstanta sebesar 3,342, Artinya angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebesar 3,342 apabila kepemimpinan transformasional dan stres kerja diabaikan atau sama dengan nol.

b₁ = 0,371, artinya jika nilai kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,371% dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi.

b₂ = 0,561, artinya jika nilai stres kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,561% dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi

Uji F

Bila Sig.F ≤ 0,05 (5%) maka terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Berdasarkan Tabel 3, Sig<0,05 (5%) maka H₀ ditolak dan H_a diterima , yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara serempak antara variabel independen Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 3
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	313.779	2	156.890	71.060	.000
Residual	94.938	43	2.208		
Total	408.717	45			

Sumber: Data diolah (2015)

Tabel 4
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.342	1.304		2.564	.014
kepemimpinan	.371	.155	.354	2.389	.021
streskerja	.561	.151	.551	3.724	.001

Sumber: Data diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.29, Sig $t < 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara masing-masing variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Interpretasi

Berdasarkan hasil perhitungan metode penelitian yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linear berganda yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Stres Kerja (X_2) yang mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 76,8%. Dan diperoleh persamaan regresi $Y = 3,342 + 0,371 X_1 + 0,561 X_2 + e$.

Hasil analisis regresi dari tabel menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana faktor kepemimpinan transformasional bertanda positif, sedangkan faktor stres kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Dari perhitungan uji validitas untuk pertanyaan masing-masing variabel mengatakan bahwa 5 item pertanyaan

memiliki nilai korelasi [$\text{sig.}(2\text{-tailed})] \leq$ taraf signifikan (α) ≤ 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari masing-masing variabel adalah valid.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari PT. Insastama melalui observasi, wawancara dan analisis terhadap karyawan maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4. Stres Kerja berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan memberikan terapi khusus terhadap karyawan yang cenderung sensitif dan cepat tersinggung berupa bantuan konseling oleh psikiater maupun

oleh pimpinan itu sendiri untuk membantu dalam memecahkan permasalahan.

2. Memberikan pengarahan yang lebih jelas sehubungan dengan tugas-tugas baru yang diberikan kepada karyawan
3. Memberikan contoh dengan peningkatan prestasi kerja dan meningkatkan kemampuan dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang muncul di perusahaan serta mengembangkan visi yang jelas dan menarik terhadap tugas-tugas yang di berikan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, (Edisi Revisi), Jakarta : Bumi Aksara.*
- Hasibuan, Malayu, (2003), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, (Edisi Revisi), Bandung : PT. Bumi Aksara.*
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Bumi Aksara.*
- Luthans, F. (2005), **Organizational Behavior**, New York : Mc Graw-hill.*
- Marwan Petra Surbakti, Suharmono, 2013, (**Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI Daop IV Semarang**). Semarang : Universitas Diponegoro.*
- Mondy, R. Wayne, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 10, Erlangga.*
- Pengertian dan Definisi Stres Kerja dan Penyebabnya. Diakses pada tanggal 06 Maret 2015 dari <http://www.g-excess.com/pengertian-dan-definisi-stres-kerja-beserta-penyebabnya.html>*
- Pengukuran Kepemimpinan Transformasional. Diakses pada tanggal 28 Februari 2015 dari <http://mm-unja.blogspot.com/2012/03/tinjauan-pustaka-kepemimpinan.html>*
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistyani, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : Graha Ilmu.*
- Sanusi, Anwar, (2011), **Metodologi Penelitian Bisnis**, Jakarta : Salemba Empat.*
- Siagian, Sondang P. (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, (Edisi 1), Jakarta : Bumi Aksara.*
- Simamora, Henry, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 3, Yogyakarta : STIE YKPN.*
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, (2008), **Perilaku Organisasi**, Jakarta : Salemba Empat*
- Sugiono, (2003), **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung : CV Alfabeta.*
- Sugiono, (2009), **Metode Penelitian Administratif**, Bandung : PT.Alfabeta.*
- Sutikno, M. Sobry, (2014), **Pemimpin & Kepemimpinan**, Lombok : Holistica.*
- Vaizhal Rivai dan Deddy Mulayadi, (2009), **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Jakarta : PT Rajagrafindo Prasad.*

Wilhemus Andiyanto, (**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana & Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur**). Semarang : Universitas Diponegoro. Diakses pada tanggal 27 Februari 2015 dari <http://eprints.undip.ac.id/29481/1/Skripsi004.pdf>