

**Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Toko Citra Tekstil Malang)****Dinda Yulian Triasari *)****Abd. Kodir Djaelani **)****Khalikussabir ***)****Email: dindayulian2001@gmail.com**

Universitas Islam Malang

Abstract

This research is to identify and analyze the effect of workload, leadership style and work stress on employee performance in the case of Citra Textile Stores Malang. The population in this study were employees of Citra Textile Store Malang. The sample in this study were 126 employees of Citra Textile Store Malang, with the determination of the number of samples using the slovin formula, which then obtained a total of 96 respondents. The analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results simultaneously and partially showed that workload, leadership style and work stress have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Workload, Leadership Style, Work Stress, Employee Performance*

Pendahuluan

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila organisasi tersebut dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang berperan cukup penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama adalah sumber daya manusia (SDM). SDM atau sumber daya manusialah yang menjadi faktor penentu apakah nantinya tujuan bersama itu bisa tercapai dengan baik. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM, karena peningkatan kemampuan SDM secara lengkap akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan. Maka dari itu, sumber daya manusia atau SDM membutuhkan adanya pengelolaan atau manajemen yang disebut dengan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Dengan begitu, perusahaan dapat memiliki sumber daya profesional yang menjadi bagiannya. Karena, kompetensi dan kualitas sumber daya manusia adalah hal penting yang berpengaruh pada kemajuan kualitas dan manajemen kinerja, dimana naik turunnya kualitas dan maju mundurnya produktivitas perusahaan dapat ditentukan.

Salah satu yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan hasil kerja yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja. Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja, menurut Tarwaka (2011).

Menurut Sunyoto (2013) kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Dalam suatu perusahaan faktor kepemimpinan

memiliki peran yang penting, karena pemimpin yang akan mengarahkan dan menggerakkan perusahaan mengenai apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tugas pemimpin tidaklah mudah. Karena, setiap anggota perusahaan atau bawahan memiliki sifat dan ciri khas yang berbeda. Perbedaan yang dimaksud adalah tentang *personality* dan penyelesaian masalahnya memiliki cara masing-masing. Bawahan di perusahaan atau karyawan dipengaruhi oleh pimpinan mengenai seberapa baik pengabdian dan kinerja yang dilakukan. Singkatnya, kualitas kepemimpinan memengaruhi kesuksesan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2008) stres kerja yaitu suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Terjadinya stres kerja pada karyawan dapat menyebabkan kualitas kinerja karyawan, semangat kerja karyawan dan totalitas dalam pengabdian menurun. Maka dari itu, pimpinan perusahaan harus teliti dan jeli dalam memantau sumber daya manusianya agar stres kerja yang dapat merugikan perusahaan tersebut dapat diminimalisir atau bahkan tidak sampai terjadi.

Dalam hal ini, peran pimpinan sangat penting untuk mengatasi atau mencegah hal yang dapat merugikan perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Toko Citra Tekstil Malang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Citra Tekstil Malang?
2. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Citra Tekstil Malang?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Citra Tekstil Malang?
4. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Citra Tekstil Malang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil Malang.
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil Malang.

Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai saran perbaikan atas segala permasalahan yang terjadi di Toko Citra Tekstil Malang, sehingga dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam mencari solusinya.

2. Manfaat Praktis

Pembaca dapat mengetahui informasi tentang definisi, faktor dan indikator stres kerja, gaya kepemimpinan serta beban kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi dan

referensi untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat tentang beban kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja dalam penelitiannya namun dengan sudut pandang yang berbeda.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan yang hasil itu dinilai baik apabila sesuai dengan tujuan dan kriteria perusahaan. Indikator kinerja menurut Wirawan (2012), yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Tanggung jawab
3. Kerja sama
4. Inisiatif

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan dengan jangka waktu yang ditentukan. Sedangkan menurut Tambengi et al., (2016) adapun dalam indikator untuk beban kerja yaitu:

1. Waktu kerja
2. Jumlah pekerjaan
3. Tugas yang diberikan

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau metode yang digunakan oleh pimpinan dalam menyusun rencana kerja, mengatur karyawan dan mengatur jalannya manajemen perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) indikator gaya kepemimpinan adalah:

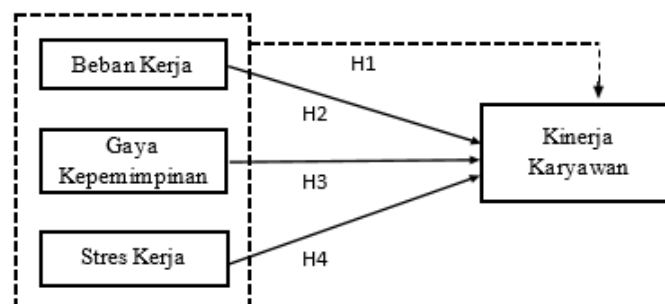
1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas
2. Kecerdasan
3. Ketegasan

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikis, mental dan emosi karyawan yang tidak stabil disebabkan oleh pekerjaan yang sedang dihadapi. Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006), yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Kepemimpinan organisasi

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu:

H1: Beban kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Toko Citra Tekstil Malang.

H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Toko Citra Tekstil Malang.

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Toko Citra Tekstil Malang.

H4: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Toko Citra Tekstil Malang.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel penelitian dengan variabel lain. Penelitian ini menggunakan referensi data primer yang bersumber dari hasil pengambilan data langsung menggunakan kuesioner dengan instrument pengumpulan data menggunakan *google form*.

Populasi Dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan toko citra tekstil yang berjumlah 126 karyawan. Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan rumus slovin dan ditemukan sampel sebanyak 96 responden.

Sumber Data

Sumber data yang dijadikan sebagai bahan analisis pada penelitian ini adalah sumber data primer. Jenis sumber data suatu penelitian dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019) memiliki dua jenis, yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah data penelitian yang didapatkan oleh peneliti langsung dari orang pertama atau tanpa perantara yang biasanya didapat melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan metode lain yang langsung berhadapan dengan objek yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket terstruktur, dimana angket dalam penelitian ini dibagikan secara langsung kepada responden dengan menggunakan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Ringkasan Uji Validitas

Variabel	Koefisien KMO	Nilai KMO	Keterangan
Beban Kerja	0,634	0,50	Valid
Gaya Kepemimpinan	0,622	0,50	Valid
Stres Kerja	0,732	0,50	Valid
Kinerja Karyawan	0,581	0,50	Valid

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil koefisien KMO dari variabel beban kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja dan kinerja karyawan masing-masing variabel memperoleh nilai KMO hitung > nilai KMO sebesar 0,50. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing pernyataan dalam variabel yang akan diujikan kepada responden valid dan dapat digunakan sebagai penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	cronbach's alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,772	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,621	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,786	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,630	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa nilai masing-masing variabel X dan Y menunjukkan nilai koefisien reliabilitas $>$ *cronbach's alpha* sebesar 0,60. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing variabel X dan Y atau setiap instrumen dari variabel reliabel untuk digunakan uji yang berulang.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	Normal Parameters ^{a,b}
	Std. Deviation	1.86059416
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	0.077
	Negative	-0.063
Test Statistic		0.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig* sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolenieritas

Tabel 4. Ringkasan Uji Multikolenieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,523	1,913	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,671	1,489	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja	0,512	1,954	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa variabel beban kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja memiliki nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Ringkasan Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T hitung	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	1,089	,279	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	1,924	,057	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja	,391	,696	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan metode uji Glejser yang nilainya dilihat dari sig. Pada variabel beban kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05 atau 5%. maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<i>Coefficientsa</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	5.378	1.233		4.362	0.000
	Beban Kerja	0.324	0.117	0.292	2.761	0.007
	Gaya Kepemimpinan	0.296	0.117	0.237	2.531	0.013
	Stres Kerja	0.237	0.093	0.272	2.544	0.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Dari hasil uji regresi Linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 5,378 artinya bahwa ketika skor variabel beban kerja, gaya kepemimpinan, dan stress kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan adalah 5,378.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja (β_1) sebesar 0,324 bernilai positif artinya semakin baik beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (β_2) sebesar 0,296 bernilai positif artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Koefisien regresi variabel stres kerja (β_3) sebesar 0,237 bernilai positif artinya semakin baik stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan)****Tabel 7. Hasil Uji f (Simultan)**

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	194.475	3	64.825	26.194	.000 ^b
Residual	227.681	92	2.475		
Total	392.480	49			

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan pada tabel didapat nilai f hitung 26.194 > f tabel 2.70 dengan nilai sig. 0.000 dimana nilai sig. 0.000 < 0,05 (5%) maka dapat diartikan bahwa variabel beban kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji T (Parsial)**Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)**

<i>Coefficientsa</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	5.378	1.233		4.362	0.000
	Beban Kerja	0.324	0.117	0.292	2.761	0.007
	Gaya Kepemimpinan	0.296	0.117	0.237	2.531	0.013
	Stres Kerja	0.237	0.093	0.272	2.544	0.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan pada tabel maka dapat dihasilkan keterangan sebagai berikut:

1. Hasil uji t variabel beban kerja (X1) didapatkan nilai t hitung 2.761 (positif) > t tabel 1.661 dengan tingkat signifikan 0,007 < 0.05 yang dimana hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan (X2) didapatkan sebesar nilai t hitung 2.531 (positif) > t tabel 1.661 dengan tingkat signifikan 0.013 < 0,05 yang dimana hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil uji t variabel stres kerja (X3) didapatkan sebesar t hitung 2,544 (positif) > t tabel 1.661 dengan tingkat signifikan $0,013 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.679 ^a	0.461	0.443	1.57315

a. Predictors: (Constant), stres kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,443, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel independen yang beban kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja dapat menjelaskan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini sebesar 44%, sedangkan sisanya sebesar 56% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel independen pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang sudah didapatkan peneliti, bahwa secara bersama-sama variabel beban kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin sesuai kapasitas beban kerja pada karyawan, serta gaya kepemimpinan yang memadai dan stres kerja yang dimiliki anggota terkendali dengan baik maka akan membuat semakin tinggi sebuah kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel beban kerja menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dimana dengan penambahan beban kerja pegawai tersebut akan lebih sungguh-sungguh dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Apabila karyawan tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukito dan Alriani (2018) diperoleh hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh selama penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa secara keseluruhan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan berjalan dengan baik. Pemilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan pada Toko Citra Tekstil menerapkan gaya kepemimpinan dengan memberikan contoh teladan yang baik bagi para karyawan, menjadi inspirasi, serta berinteraksi langsung dengan para karyawan mengenai tugas dan pekerjaan masing-masing karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Batubara (2020) didapat hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stres dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila stres terlalu rendah maka tidak ada tantangan kerja yang nantinya kinerja akan menurun. Stres kerja yang diberikan oleh karyawan tentunya harus tetap diperhatikan dengan memberikan beban kerja yang tinggi namun waktu yang diberikan oleh perusahaan juga harus seimbang agar tidak membuat karyawan merasa tertekan. Dengan adanya stres kerja meningkat maka dapat menjadi peluang bagi karyawan untuk menggerakkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Berdasarkan teori teknik pengolaan dalam stres kerja ini salah satunya adalah berkonsentrasi sehingga karyawan dalam mengerjakan tugasnya lebih cepat dan hasilnya baik (Priyoto, 2014)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bahri (2019) didapat hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan alat SPSS 25.0 dengan sampel berjumlah 96 responden maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan data pada uji F (simultan) dapat diketahui bahwa antara variabel beban kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji t menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil.
3. Selanjutnya pada variabel gaya kepemimpinan juga memberikan hasil yang sama berupa pengaruh positif dan signifikan juga antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil.
4. Hasil pengolahan data pada variabel stress kerja diketahui juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra Tekstil.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga hasil penelitian yang dicapai masih belum memberikan hasil yang diharapkan. Adapun beberapa keterbatasan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 96 orang, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang menimbulkan kinerja karyawan lebih luas lagi.
2. Pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yang meliputi beban kerja, gaya kepemimpinan, dan stress kerja yang hanya menjelaskan sebesar 44% terhadap kinerja karyawan. Sisanya 56% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel pada penelitian ini, sehingga terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja.
3. Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang dilakukan hanya berupa angket/kuesioner dan tidak menggunakan teknik wawancara mendalam, sehingga data yang didapatkan hanya berupa jawaban dari opsi yang telah dibuat.

Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Toko Citra Tekstil

Toko Citra Tekstil untuk memperhatikan secara seksama pentingnya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor yang terdapat dalam penelitian ini harus ditingkatkan lagi agar bisa lebih memaksimalkan kinerja karyawannya..

2. Bagi peneliti selanjutnya

Meningkatkan jumlah responden dengan mencari objek lain yang memiliki jumlah populasi banyak agar lebih menggambarkan secara detail kondisi yang terjadi. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data tidak hanya penyebaran kuesioner agar dapat menambahkan metode wawancara mendalam terhadap responden. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi dan jawaban yang lebih spesifik, lengkap, dan bervariasi ke depannya. Kemudian diharapkan bisa menambahkan variabel lingkungan kerja dalam penelitian berikutnya.

Referensi

- Bahri, M. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PULP MAKING 8 & 9 PT. INDAH KIAT TBK. *Ayay*, 8(5), 55.
- Batubara, S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PT INALUM (Persero). *Jurnal Pendidikan Akuntansi* Volume 3. No.1 (40-58).
- Candra, I. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun.
- Dewi, C., Bagia, I., & Susila, G, P, A, J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara.
- Dhania, 2012. Indikator – Indikator Beban Kerja Secara Khusus Di Dalam Dunia Kerja. *Jurnal Beban Kerja* Vol 13 dan 14.
- Edison. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Ermawati, D., & Praptiestrini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pamor Spinning Mills Karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 19 (1), 212.
- Ghozali, Imam 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harahap, F, Nadra, U., & Aginta, W. (2021). Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Bonanza*, 1(1), 78–90.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Bumi Aksara.
- Hidayat, S., Djumali., Maryam, S. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) AREA SURAKARTA. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 17, No. 1, 43 – 50.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD BALTEKKOMDIK DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT.
- Kartini, P., Putra, B., Tridayanti, H., Damayanti, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, Volume 21, Nomor 1.

- Koencoro, G. D. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2).
- Lukito, L., & Alriani, I. (2018) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*.
- Mangkunegara, Anwar. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, L. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA. *Jurnal Ilmiah Metadata*, Volume 2 Nomor 2.
- Purba, W., & Ratnasari, S. (2018). Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pt. mutiara hutama sukses. 5(2), 180–189.
- Pratama, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Service Medan.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi marketing dan Kredit. PT WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Administrasi, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sudaryono, (2017). Pengantar Manajemen Teori Dan Kasus. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sugiyono. (2013) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Alfabeta Bandung.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 2, 83–98.
- Sunyoto, Danang. 2013. Perilaku Organisasional. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Syahza, A. (2021) Metodologi Penelitian, Edisi Revisi. Unri Press, Pekanbaru.
- Tambengi, K., Kojo, C., Rumokoy, F. S. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 1088 – 1097.
- Tarwaka, (2011). Beban Kerja (Worldcloud). Solo: Harapan Press.
- Wirawan, 2012. Evaluasi kinerja sumber daya manusia (teori, aplikasi, dan penelitian). Jakarta: Selamba Empat.
- Zebua, Y. (2019). PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASWATA CABANG MEDAN.
- Dinda Yulian Triasari *** Adalah Mahasiswa FEB Unisma
- Abd. Kodir Djaelani **** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
- Khalikussabir ***** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma