

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan PT Pusat Gadai Indonesia

Berliana Pebriyanti^{1*)}, Nur Kholisah²⁾

¹Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang

²Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang

Article History:

- received September 2024
- accepted September 2024

Abstract. Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan, (2) untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (3) untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Pusat Gadai Indonesia sampel penelitian ini Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian termasuk penelitian populasi dengan jumlah Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh negatif dan populasi sebanyak 100 karyawan. signifikan terhadap stres kerja, gaya kepemimpinan laissez faire berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Serta gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan laissez faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keyword: Kepemimpinan; Stres Kerja; Kinerja Karyawan

*Corresponding author. E-mail: berlianaf17@icloud.com

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi (2006:63). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar Kinerja Karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) dalam Wilopo (2006:349) menjelaskan bahwa pengendalian internal

sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. Kinerja Karyawan dapat mengalami penurunan, hal seperti ini dapat terjadi dikarenakan adanya motivasi kerja di dalam diri mereka menurun dan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan.

Pengimplementasian Pengendalian Internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, maka dapat disediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengefektivitas dan mengefisiensikan operasional perusahaan, sehingga dalam laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi. Jika Pengendalian Internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan selain Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki Gaya Kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Flippo (1994) dalam Nurjanah (2008:39) berpendapat gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang. Untuk itu seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Ivancevich (2001) dalam Widyatmini dan Hakim (2008: 169) mengatakan seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya (Eka Nuraini, 2004:68). Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam perusahaan.

Dalam memimpin, seorang pemimpin memiliki gaya masing-masing yang dipengaruhi oleh karakter, pendidikan dan lingkungan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk

mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan pemimpin untuk pencapaian tujuan organisasi. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan oleh seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, sangat penting bagi seorang pemimpin untuk dapat.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dari pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Disinilah pemimpin mengambil peranan penting dalam menjalankan peran motivator bagi pegawai yang dipimpinnya. Suatu kepemimpinan sangat diperlukan suatu organisasi dengan harapan dengan kepemimpinan yang sesuai akan memudahkan berkomunikasi dan mengatur pegawai dalam menyelaraskan tujuan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan yang ada di PT Pusat Gadai Indonesia. Adapun yang menjadi objek penelitian ini sebagai variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X), dan yang merupakan variabel terikat/dipengaruhi adalah kinerja karyawan. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT Pusat Gadai Indonesia yang berada pada layanan operasional. Adapun jumlah karyawan tersebut sebanyak 20 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan beberapa cara, yaitu dengan melakukan studi kepustakaan, wawancara, dan kuisioner. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Analisa deskriptif dari kedua variabel ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang karakteristik responden dan kinerja dari variabel penelitian. Analisis verifikatif adalah metode yang digunakan menguji hubungan antara variabel penelitian.

Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan yang ada di PT Pusat Gadai Indonesia. Adapun yang menjadi objek penelitian ini sebagai variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X), dan yang merupakan variabel terikat/dipengaruhi adalah kinerja karyawan. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT Pusat Gadai Indonesia yang berada pada layanan operasional. Adapun jumlah karyawan tersebut sebanyak 20 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan beberapa cara, yaitu dengan melakukan studi kepustakaan, wawancara, dan kuisioner. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Analisa deskriptif dari kedua variabel ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang karakteristik responden dan kinerja dari variabel penelitian. Analisis verifikatif adalah metode yang digunakan menguji hubungan antara variabel penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan diukur menggunakan 2 sub variabel dan 10 indikator. Berikut adalah gambaran data tanggapan responden terhadap 10 indikator tersebut.

Tabel 1. Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan	Skor	Skor2	Kriteria
	Iya	Tidak	
▪ Membuat rencana dengan baik	50%	50%	Sedang
▪ Koordinasi bawhaannya dengan baik	30%	70%	Rendah
▪ Mengatur dan menggerakkan dalam melaksanakan tugas	50%	50%	Sedang
▪ Mendorong terlibat aktif dalam pengambilan keputusan	40%	60%	Rendah
▪ memotivasi	35%	65%	Rendah
▪ Menciptakan semangat team kerja	35%	65%	Rendah
▪ menjelaskan tugas dan rencana dengan baik	45%	55%	Rendah
▪ Memberikan informasi baru kepada karyawan	40%	60%	Rendah
▪ evaluasi kelayakan gagasan	25%	80%	Rendah
▪ evaluasi prestasi pegawai	20%	80%	Rendah

Berdasarkan hasil diatas dengan membandingkan skor iya dan skor tidak dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan di PT Pusat Gadai Indonesia termasuk dalam katagori Rendah.

Kinerja merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Kinerja dapat diukur dengan menggunakan empat indikator. Berikut data tanggapan responden mengenai empat indikator kinerja.

Tabel 1. Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja	Skor	Skor2	Kriteria
	Iya	Tidak	
▪ Pencapaian volume kerja yang dihasilam sesuai harapan instansi	50%	50%	Sedang
▪ Melakukan pekerjaan dengan suatu cara yang tepat dan sempurna	75%	25%	Tinggi
▪ Tempat kerja memberi pujian bagi karyawan berpenampilan menarik	35%	65%	Rendah
▪ Instansi memberikan saran untuk kelengkapan menangani tugas	26%	74%	Rendah
▪ Instansi memberikan keleluasan bagi pegawai untuk mengambil keputusan	25%	75%	Rendah
▪ Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja	70%	30%	Tinggi
▪ Mampu beradaptasi dengan pegawai yang memiliki kinerja tidak sesuai	25%	75%	Rendah
▪ Kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan	75%	25%	Tinggi
▪ Instansi memberi penghargaan bagi karyawan yang mencapai tujuan	15%	85%	Rendah
▪ Apakah gaji di perusahaan sesuai UMR	0%	100%	Rendah

Berdasarkan perbandingan skor iya dan skor tidak pada tabel 2 dapat dinyatakan bahwa Kinerja karyawan di PT Pusat Gadai Indonesia tidak sesuai dengan hasil yang diterima karyawan. Berdasarkan hasil analisis terhadap instrument penelitian (kuesioner) gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT Pusat Gadai Indonesia rendah yang mampu membuat karyawan stress dalam bekerja. Contohnya yang pertama jam kerja yang berlebihan, peraturan yang otoriter, gaji tidak sesuai dengan UMK, jam lembur tidak digaji, dan ijazah ditahan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian, Variabel dengan yang dibuat atasan untuk membuat perencanaan yang baik bagi karyawan itu dengan total skor ia 50% dan skor tidak 50% yang dapat disimpulkan atasan masih kurang dalam membuat perencanaan yang baik sehingga membuat bawahan tidak bisa berkembang Berdasarkan hasil perhitungan penelitian variable dengan koordinasi bawahan itu dengan skor 30% ia Dan 70% tidak dapat disimpulkan bahwa atasan tidak mengkoordinasi bawahan dengan baik Berdasarkan hasil perhitungan penelitian variable motivasi juga sangat rendah dengan skor yang diperoleh 35 % ia dan 65% tidak artinya kurangnya motivasi atasan kepada bawahan. Berdasarkan hasil perhitungan penelitian variable dengan evaluasi prestasi pegawai sangat rendah dengan dengan skor 20% ia dan 80% tidak dapat disimpulkan bahwa kurangnya evaluasi prestasi pegawai sangat rendah sehingga membuat karyawan kehilangan semangat kerja dan motivasinya menurun.

Berdasarkan hasil evaluasi dan penjelasan diatas, dapat diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut: (a) Melakukan perbaikan atau menetapkan ke- bijakan-kebijakan tentang aturan kerja yang ber- tujuan kepada peningkatan kinerja karyawan dengan melihat dari aspek-aspek yang tercantum dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan PT Pusat Gadai Indonesia. (b) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan fokus penelitian dengan merubah salah satu variabel pada penelitian ini dengan variabel lain sehingga penelitian ini dapat berkembang tidak hanya pada variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja saja melainkan variabel lain dapat ditambahkan

DAFTAR PUSTAKA

- Basit, Abdul & Sebastian, Veronica. 2017. Impact of Leadership Style on Employee Performance (a case study on a private organization in malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*. Vol. 5 (No.2).
- Erma Yulia Djudi Mukzam. 2017. Leadership Style, Work Stress, Employee Performance *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 51 No. 2 Oktober 2017|administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Guterres, Luis Aparicio & Supartha, Wayan Gede. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.3: 429-454.
- Hamdani, Wahyu dan Seger Handoyo. 2012. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Tranformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2)
- Lor, Wendy & Hassan, Zubair. 2017. The Influence of Leadership on Employee Perfromance among Jewellery Artisans in Malaysia. *International Journal of Accounting & Business Management*. Vol. 5 (No.1).
- Putra, Wira Mahardika & Bayu, Kartib. 2017. Pengaruh Kreativitas, Inovasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Studio Desain di Bandung). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, JIMM*. Vol.2. No.2.
- Rusdiana, Rudi., Soegoto, Dedi Sulistyoyo. 2017. Pengaruh Sistem E-rekrutmen, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di pt XYZ. *Jurnal Ilmiah Magister Managemen UNIKOM*. Hal 1-13.