

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABLE INTERVENING STRESS KERJA PADA PT. MUTIARA LAUT ABADI MEDAN

Anton¹, Alex P. Karo-karo², Martinus Tjendana³

^{1,2,3} Pr odi Manajemen Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

Email : nganton475@gmail.com¹, apermatantakaro2@gmail.com²,
tjendanamartinus4@gmail.com³

ABSTRACT

This study examines the influence of leadership style and organizational culture on employee performance through work stress intervening variables. By taking a sample of 130 people from a population of 191 people. Analyzed using path analysis with SPSS. The results show that work stress negatively affects leadership style and organizational culture on employee performance, meaning that the better the leadership style and organizational culture, the lower employee stress levels will increase employee performance.

Keywords: Organizational culture, leadership style, employee performance and work stress.

PENDAHULUAN

Pimpinan adalah seseorang yang bertanggung jawab dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi melalui orang-orang yang ada di bawahnya. Kepemimpinannya harus seturut dengan visi dari organisasi oleh karena itu dia memainkan gaya kepemimpinannya untuk mengarahkan mereka agar tujuan organisasi dapat dicapai. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui kinerja karyawan. Menurut mereka kepemimpinan (leadership) menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan pengikut atau yang dipimpin serta bagaimana seorang pemimpin mampu mengarahkan pengikut untuk mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Pemimpin harus mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Dvir et al 2002). Ogbonna dan Harris (2000) melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pada perusahaan-perusahaan di United kingdom. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja. Namun demikian dalam hubungan antara budaya kompetitif dan inovatif dengan kinerja organisasi ditemukan adanya hubungan positif dan kuat.

Budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi (Abdul Rashid et.al, 2003). Budaya organisasi dan stres kerja juga memiliki hubungan, dimana ketika budaya organisasi tidak sesuai penerapannya atau tidak bisa diterima oleh setiap karyawan, maka karyawan tersebut akan mengalami tekanan dan menjadikan hal tersebut sebagai stres kerja. Hal ini biasa terjadi pada perusahaan kelas menengah atas yang kinerja dan pelayanan terhadap konsumennya dituntut untuk maksimal guna membangun citra baik perusahaan (Prayogo, 2019). Kecerdasan emosi melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kecerdasan emosi karyawan, maka pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan semakin berkurang (Sanjaya, 2012). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amanda, dkk. (2017) menyatakan bahwa perusahaan dapat menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan positif dengan merumuskan nilai dan aturan yang memiliki arah mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pengetahuan terhadap pelanggan. Karyawan diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada

kesepakatan untuk melaksanakan nilai-nilai dan aturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian Putri, dkk. (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan. Insan dan Yuniawan (2016) terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang. Manajemen berusaha membuat budaya organisasi pada Rumah Sakit Umum Tugurejo Semarang harmonis, nyaman dan juga memberikan kebebasan yang cukup bagi karyawan dalam bekerja. Manajemen berupaya agar dalam bekerja, perawat tidak merasa terlalu canggung untuk mengemukakan pendapat sehingga mampu bekerja dengan lebih optimal. Stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh seorang karyawan. Stres kerja tersebut meliputi masalah dari organisasi maupun individu. Apabila seorang karyawan mengalami stres kerja yang tinggi maka akan membuat kinerja karyawan menurun. Dengan kata lain stress kerja dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liviawati (2015) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kepemimpinan dan Stres Kerja Robbins (2003) Kepemimpinan adalah salah satu pemicu arah dalam perkembangan perusahaan atau organisasi dimana gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola organisasi mempunyai pengaruh terhadap stress kerja. Pemimpin yang menuntut karyawan untuk melakukan tugas dalam waktu yang singkat, pengawasan yang ketat dan tekanan yang kurang realitis dapat menimbulkan stres kerja. Kepemimpinan dan budaya organisasi serta stres kerja pada karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam organisasi (Elvie; 2022).

Kinerja dari karyawan yang kurang efektif dan tidak produktif merupakan akibat dari gaya kepemimpinan yang kurang baik. Hal tersebut akan sangat mempengaruhi karyawan dalam mencapai karier yang dicita-citakan menjadi tidak tercapai. Kepemimpinan yang diimplementasikan atasan pada perusahaan tertentu mempunyai karakteristik yang tidak sama. Karakteristik tersebut banyak dinamakan dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dipandang selaku caranya atasan untuk memberi pengaruh dan mengatur bawahannya. Pendapat dari Hasibuan (2016) menyatakan jika "gaya kepemimpinan adalah bagaimanakah cara pemimpin memberikan pengaruh, arahan dan menampilkan kemampuan yang dimiliki supaya dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan". Pemimpin perlu memberikan waktu yang lebih dalam memberi motivasi dan inspirasi bagi pekerja. Pekerja mempunyai kekhawatiran akan mandate dari pimpinannya yang kadang kala mendadak dengan instruksi yang tidak jelas. Selain faktor gaya kepemimpinan dalam bekerja, stres kerja juga tidak kalah pentingnya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dialami oleh seorang karyawan karena banyak faktor yang dialami, misalnya aturan yang setiap tahun berubah di perusahaan akan mengakibatkan masalah-masalah baru timbul. Segala bentuk perubahan mempunyai potensi bagi siapa saja untuk kehilangan pekerjaan, penyusutan gaji, dan sejumlah perubahan terkait pekerjaan, aturan, lingkungan dan ekonomi, serta tidak bisa menghadapi tantangan yang ada sebagai akibat dari adanya perubahan. Sehingga penilaian pekerja yang terlampaui berlebihan dan rasa khawatir pekerja akan terjadinya PHK secara massal yang dilaksanakan dapat membuat stress karyawan. Stress kerja adalah salah satu efek dari terjadinya berbagai perubahan.

Pemimpin dapat memperburuk atau memperbaiki faktor-faktor penyebab stres. Pemimpin yang baik dapat meminimalkan konflik peran, mengurangi ketidakjelasan peran yang harus dijalankan karyawan, dan bisa mengatur beban kerja optimal yang tidak memicu stres. Harapan besar bahwa pemimpin dapat membantu karyawan dalam meminimalkan stres kerja ternyata belum terjawab. Masih banyak pemimpin yang belum mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan optimal (Yukl, 2010). Hubungan pemimpin dan anak buah yang saling terkait, maka ketidakmampuan ini dapat menyebabkan kendala dalam

pekerjaan yang pada akhirnya bisa menimbulkan stres. Penelitian ini bertujuan menganalisis sejauhmana hubungan dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat stres karyawan di salah satu perusahaan telekomunikasi di Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sumberdaya manusia dalam menentukan kebijakan yang dapat meminimalkan tingkat stres kerja. (Azis,)

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Beberapa gaya kepemimpinan menurut Hasibuan, 2014 ada 3 (tiga) yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter. Sebagian besar kekuasaan atau wewenang mutlak tetap berada pada pimpinan. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak ikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan Partisipasi. Kepemimpinan yang dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
3. Kepemimpinan Delegasi. Kepemimpinan Delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), ada beberapa indikator Gaya Kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi. Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung Jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan ciri khas suatu perusahaan, Budaya perusahaan yang baik akan menghasilkan karyawan yang produktif. Hal tersebut akan memberikan banyak manfaat bagi kelangsungan dan masa depan perusahaan. Sejalan dengan pendapat Schein (2018) bahwa budaya organisasi adalah sistem yang menyeluruh dari keyakinan, norma, dan nilai yang diterima oleh anggota suatu organisasi yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku. Apabila hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, dan tuntutan kerja yang sangat tinggi menimbulkan stres kerja bagi karyawan, pendapat Fee; dalam Sasongko (2022).

Adapun yang menjadi level budaya organisasi adalah: Level Budaya Organisasi yaitu: (1). Artefact. Pada tingkat ini, budaya organisasi dinilai dari setiap struktur dan proses organisasi yang dapat dilihat, didengar, dirasakan. Pada level ini, setiap orang dapat melihatnya dari ruang fisik, produk, perilaku anggota kelompok, gaya berpakaian, penampilan emosional, mitos, dan lain-lain. Hal-hal yang dapat terlihat tersebut akan membentuk sebuah artifak, dan menciptakan masalah klasifikasi dalam organisasi. (2). Espoused Values. Pada tingkat kedua, budaya organisasi mulai dilihat dengan lebih mendalam, yaitu mengacu pada strategi, tujuan, dan nilai yang ditanamkan dalam sebuah organisasi. Setiap kali sebuah organisasi menghadapi permasalahan, maka akan diambil tindakan-tindakan sebagai solusi yang didasarkan pada falsafah, misi, tujuan, standar dan larangan dalam organisasi. Solusi tersebut biasa timbul dari orang-orang yang memiliki pengaruh dalam organisasi. Solusi yang dihasilkan dan dilakukan berulang-ulang dapat menjadi bagian dari budaya organisasi. (3). Basic Underlying Assumptions yaitu Asumsi dasar adalah bagian terutama dalam budaya organisasi. Dalam asumsi dasar terdapat hal yang mendasari setiap perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam organisasi. Asumsi dasar juga menentukan bagaimana seseorang merespon setiap hal yang dialaminya. Asumsi dasar dapat mencakup hubungan dengan lingkungan, yaitu apa yang dipercaya seseorang benar dan hal tersebut berdampak pada lingkungannya. Asumsi dasar tersebut berhubungan mengenai apa yang dipercaya seseorang benar terhadap kenyataan di lingkungan, waktu dan ruang, sifat manusia, aktivitas manusia, dan hubungan antar manusia.

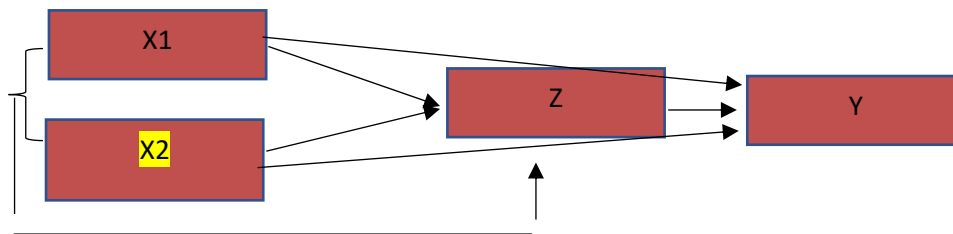
Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004). Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012). Menurut Sugiarto & Nanda (2020) dalam Wiratama bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dampak negatif stres kerja dengan tingkat yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang drastis, stres individu sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stress kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri. Sejalan dengan pendapat Wiratama (2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan Analisis jalur Populasi adalah karyawan dengan jumlah 191 orang, dengan teknik pengambilan sampel secara random dengan rumus Slovin sehingga sampel menjadi 130 orang.

Adapun kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



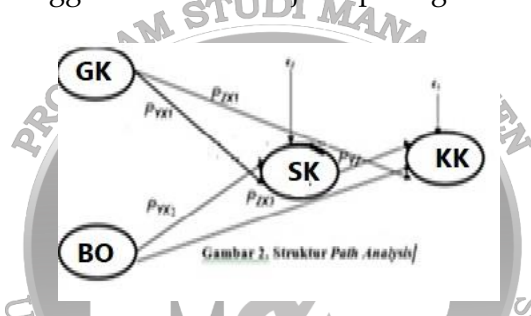
Gambar 1: Kerangka Konsep

Hipotesis:

1. H1: $\gamma \neq 0$ terdapat pengaruh X1 terhadap Z
2. H1: $\gamma \neq 0$ terdapat pengaruh X2 terhadap Z
3. H1: $\gamma_1 \neq 0$ terdapat pengaruh X1 terhadap Y melalui Z.
4. H1: $\gamma_2 \neq 0$ terdapat pengaruh X2 terhadap Y melalui Z.
5. H1: $\beta_1 \neq 0$ terdapat pengaruh Z terhadap Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Regresi dengan menggunakan Analisa jalur pada gambar 2 berikut



Keterangan:

X1 = Gaya Kepemimpinan, X2 = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Karyawan dan Z = Stres Kerja

r = Koefisien Korelasi ϵ = Koefisien error

Pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel.7 berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Maximum	Minimum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	130	40	39	47.4751	5.8798
Budaya Organisasi	130	36	28	27.4826	3.4343
Stres Kerja	130	60	30	38.4104	5.7671
Kinerja Karyawan	130	65	39	49.5872	4.9777
Valid N (listwise)	130				

Dari tabel di atas menunjukkan nilai minimum 39, untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 40 nilai maksimum dengan rata-rata 47,4751 dan standar deviasi 5,8798. Untuk nilai minimum variabel budaya organisasi sebesar 28, nilai maksimum 36 dengan rata-rata 27,4826 dan standar deviasi 3,4343. Untuk nilai minimum variabel Stress Kerja sebesar 30, nilai maksimum 60 dengan rata-rata 38,4104 dan standar deviasi 5,7671. Sedangkan untuk nilai minimum variabel Kinerja Karyawan sebesar 39, nilai maksimum 65 dengan rata-rata 49,5872 dan standar deviasi 4,9777. Pada standar deviasi, semakin tinggi tingkat standar deviasi maka akan semakin heterogenitas, yang berarti pernyataan dalam variabel tersebut semakin bervariasi. Sedangkan jika semakin rendah tingkat standar

deviasinya maka semakin homogen, artinya bahwa semakin kecil variasi jawaban atas pertanyaan.

Hasil Analisis Jalur.

Penelitian ini menggunakan *path analysis* dengan membagi hubungan antara variabel dalam 2 sub struktur. Analisis jalur pertama dilakukan pada sub struktur 1 dengan variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, dan budaya organisasi, terhadap stress kerja (variabel intervening).

Tabel 2. Hasil Regresi linier Berganda Analisis Jalur Sub Struktur

Model 1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Standard Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	45.466	5.124		8.227	.000
Gaya Kepemimpinan	-.801	.124	.326	5.442	.000
Budaya Organisasi	-.469	.052	.113	4.124	.001

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Dari gambar diatas dapat dibentuk persamaan struktural 1 yang

merupakan sebagai berikut: $Z = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2$

SK = -0,801GK - 0,469 BO

Hasil analisis jalur selanjutnya adalah dengan mengamati hubungan variable independen, yaitu: Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (variabel dependen).

Tabel 3. Hasil Regresi linier Berganda Analisis Jalur Sub Struktur 2

Model 1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Standard Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.665	3.339		1.164	.001
Gaya Kepemimpinan	.407	.129	.164	3.234	.001
Budaya Organisasi	.165	.035	.110	2.100	.023
Stress Kerja	.207	.051	.489	6.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 3 maka dapat dibuat persamaan struktural 2 sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yz}X_3$$

$$KK = 0,407GK + 0,165 BO + 0,207 SK$$

Hasil Pengujian Hipotesis.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stress Kerja.

Hasil pengujian menunjukan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima nilai P value diperoleh sebesar 0,00 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Stress Kerja, dengan nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar -0,801. Hasil penelitian ini memberi arti bahwa dengan Gaya Kepemimpinan yang baik akan memicu pegawai untuk dapat bekerja secara optimal dan perasaan senang Sesuai dengan penelitian Elvie (2022) yang mengatakanKepemimpinan, budaya organisasi secara parsial, positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian Agus (2016). Anak Agung (2011).Tandayong (2018). Aziz (2017)

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Stress Kerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima karena nilai P value diperoleh sebesar 0,001 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua berpengaruh negatif sebesar -0,469 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti. Dengan kata lain, terdapat pengaruh negatif antara Budaya Organisasi terhadap Stress Kerja. Menurut Satrini (2017) terdapat hubungan negatif antara budaya organisasi terhadap stress Kerja, Dengan melalui budaya organisasi yang baik akan mengurangi Stress Kerja karyawan seperti Pekerjaan, Upah, rekan sekerja, Promosi dan pengawasan. Sesuai dengan pendapat Sasongko (2022). Berbeda dengan pendapat Prayogo (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap stress kerja berarti semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, kecenderungan karyawan menjadi stress meningkat. Stress kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, stress dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi kinerja. Stress kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Stress Kerja dalam memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis tiga (H3) Pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap nilai Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu $0,407 \times 0,801 = 0,326$, berdasarkan hasil perhitungan jumlah total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0,407 + 0,326 = 0,73$ berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja dalam memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan adalah signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa bentuk mediasi dari model ini adalah mediasi penuh (*full mediation*), artinya Stress Kerja merupakan satu-satunya variabel yang memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan yang meningkat akan menjadikan tingkat stress seseorang semakin berkurang terhadap pekerjaannya dan akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga Stress Kerja berkurang secara otomatis karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat membuat karyawan lebih baik untuk bekerja di perusahaan. Namun Menurut Adinda (2020) bertolak belakang dengan hasil penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui stress kerja. Namun Tandayong (2018) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening. Menurut Yulistia (2021) bahwa stress kerja tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Stress Kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi dan Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis empat (H4) Pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap nilai Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu $0,165 \times 0,467 = 0,077$ berdasarkan hasil perhitungan jumlah total yang diberikan X2 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0,165 + 0,077 = 0,242$ berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja dalam memediasi pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi dalam suatu organisasi baik maka pegawai tidak mengalami stress kerja terhadap pekerjaannya, begitu sebaliknya. Pegawai yang tingkat stresnya tinggi terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki Kinerja Karyawan yang baik. Sejumlah penelitian lain yang menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dimana stress kerja merupakan variabel mediasi yaitu penelitian Sasongko (2022) berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan mediasi melalui stress kerja.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis lima (H5) diterima karena sebesar 0,002 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat berpengaruh positif sebesar 0,297 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti. Dengan kata lain, terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap Kinerja Karyawan. Idrus (2023) Prasetyo (2020).Wartono (2017).Mardiana (2018).Ermawati (2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimana stress kerja merupakan variable intervening pada PT. Mutiara Laut Abadi Medan.

Setelah selesainya penelitian ini dapat diberikan saran bahwa dalam mengelola sumberdaya manusia yang harus diperhatikan adalah:

1. Untuk seorang pemimpin bagaimana Kemampuan Mengendalikan Emosi dan mengontrolnya agar bawahan tidak terlalu sering stress melihat kemampuan emosional pimpinan.
2. Budaya Organisasi perlu diciptakan tingkat kemandirian dari segala peraturan dan kebiasaan yang diciptakan oleh pimpinan di dalam organisasi sehingga karyawan menjadi semakin mantap dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Setiap pekerjaan pasti ada tingkat stress yang akan dialami oleh setiap karyawan baik yang datang dari internal pekerjaan maupun eksternal pekerjaan, oleh karena itu tingkat kesulitan kerja perlu dikurangi dengan menempatkan karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan memberikan pelatihan.
4. Agar kinerja karyawan tetap optimal, maka pimpinan sebaiknya mengatur gaya kepemimpinannya dan menciptakan budaya organisasi sesuai dengan jenis pekerjaan di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rashid, M.Z., M. Sambasivan & J. Johari (2003). The influence of corporate culture and organizational commitment on performance. *Journal of Management Development*. Vol. 22, No. 8, pp. 708-728
- Agus Heri Prayatna: Made Subudi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja dan Kepuasan kerja karyawan pada fave hotel seminyak. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol.4, No 2.
- Anak Agung Wiranata. 2011. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan (Studi Kasus : CV. Mertanadi). Bali. Vol. 15, No. 2, *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*
- Bagus Dwi Prayogo. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening studi pada PT Telkom Indonesia Witel Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 7 Nomor 2.
- Dewi Yulistia. 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada PT Agung Automall. Skripsi Universitas Satya Negara Indonesia. <http://repo.usni.ac.id/466/>
- Elvie Maria: Edison; Johan. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store tbk. Medan. Vol. 12, No 3. *Majalah Ilmiah Methoda*

- Elvira Azis; Arif Partono Prasetyo; Lugina Suciati Putri; dan Annisa Yasya Zhafirababy. 2017. Gaya kepemimpinan dan tingkat stres kerjakaryawan perusahaan Telekomunikasi Indonesia. Kreatif jurnal ilmiah prodi manajemen Universitas Pamulang | vol. 4, no.2.
- Duwi Ermawati; Praptiestrini. 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pamor Spinning Mills Karanganyar. Surakarta. Smooting, Vol. 19, No. 1
- I Dewa Ayu Kadek Satrini; I Gede Riana; I Made Subud. 2017. Pengaruh work overload, ambiguitas peran dan budaya organisasi terhadap stres kerja Bali. Vol. 6.No. 3.E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Irwan Idrus; Risdah. 2023. Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawannya pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Pare-pare, Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Volume 4, Nomor 1.
- Mardiana Novi Susanti. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources TBK, Samarinda. RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management). Vol. 2, No 2.
- Nelliana Tandayong. 2018. Pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Performance melalui Work Stress sebagai variabel intervening pada PT GDC Multi Sarana Surabaya. Jurnal Agora. Vol. 6, No. 2
- Rai Agus Adi Wiratama, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. 2022. Pengaruh budaya organisasi, stress kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi lumbung sari sedana buduk Kabupaten Badung. Vol. 3, No. 8. Jurnal EMAS
- Silahul Mukmin; Indra Prasetyo. 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Surabaya. Vol. 4, No.2 Jurnal Manajemen Bisnis
- Sasongko; Slamet Ringgih. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. Respository Universitas Satya Wacana.
- Tri Wartono. 2017. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). Kreatif jurnal ilmiah prodi manajemen Universitas Pamulang | vol. 4, no.2.
- Taly Dvir; Dov Eden; Bruce j. Avolio. Boas Shamir. 2002. Impact of Transformational Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment. The Academy of Management Journal 45(4):735-744
- Ogbonna, C., & Harris, L. (2000). Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence from UK Companies. The International Journal of Human Resource, 11, 766-788.