

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Leadership, Work Culture, and Job Stress Effects on Employee Performance: A Quantitative Study

Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kuantitatif

Dewi Maftukhatul, vivodewi88@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Vera Firdaus, verafirdaus@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This research aims to investigate the impact of leadership, work culture, and job stress on employee performance in a total sampling of 100 respondents from a private organization. The study employs a quantitative approach, utilizing a multiple linear regression analysis with SPSS 22. The findings reveal that leadership has a positive and significant influence on employee performance, as does work culture. However, job stress, while positively related, does not exhibit significant effects on employee performance. These results provide valuable insights for organizations seeking to enhance employee performance through effective leadership and fostering a positive work culture.

Highlights:

- Leadership positively influences employee performance.
- Positive work culture is a significant factor in improving employee performance.
- Job stress, while relevant, lacks significant impact on employee performance.

Keywords: Leadership, Work Culture, Job Stress, Employee Performance, Quantitative Study

Published date: 2023-10-01 00:00:00

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan otomotif pada Indonesia sangat pesat serta mengarah tinggi tiap tahunnya, bersamaan dengan kebutuhan serta permintaan warga akan sarana transportasi yang sesuai atau memadai. Terlihat pada semakin ramainya jalan raya dan lalu lintas yang semakin padat oleh kendaraan bermotor. Perkembangan industri otomotif semakin pesat, khususnya motor roda dua. Hal ini terlihat di beberapa tahun terakhir ini dimana terjadi peningkatan jumlah permintaan sepeda motor yang relatif tinggi sehingga menyebabkan kondisi persediaan di beberapa dealer sepeda motor menjadi terbatas. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya laju pertumbuhan kendaraan roda serta permintaan yang semakin meningkat. Perkembangan kehidupan masyarakat, semakin kompleks berbagai bidang membentuk tingkat masyarakat yang sibuk hari ini, semakin meningkat. Tingkat kegiatan yang tinggi ini, disertai dengan tingkat mobilitas. Masyarakat tinggi juga. Tingkat tinggi mobilitas, disertai dengan padat jumlah orang dikota membuat orang semakin, membutuhkan alat transportasi yang praktis dan mudah di kendarai pada wilayah tersebut Padat, dan nyaman dipergunakan. Satu alat transportasi yang praktis, serta nyaman digunakan ialah alat transportasi sepeda motor. berserta diikuti dengan terbentuk dan tumbuhnya industri-industri baru yang terus-menerus berusaha semaksimal mungkin buat memperoleh serta mempertahankan pangsa pasar yang ada. Dalam mencapai tujuan perusahaan PT. Trito Agung Motor Sidoarjo merupakan penyedia pelayanan dan penjualan berbagai macam motor merk HONDA, Permintaan, pasar terhadap kendaraan bermotor yang begitu meningkatnya menghadapi para perodusen otomotif sepeda motor buat saling berpacu memperoleh produk, yang berupaya mencukupi semua permintaan calon pembeli [1].

METODE

A. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang yang ada disekitarnya [2].

2. Budaya Kerja

Nilai-nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku diperusahaan yang berkaitan dengan akal dan budi karyawan harus ditaati dalam melakukan suatu pekerjaan [3].

3. Stres Kerja

Tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu [4].

4. Kinerja Karyawan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya [5].

B. Populasi Dan Sampel

a) Populasi : Populasi yang digunakan dalam penelitian ini 100 Karyawan adalah seluruh karyawan pada PT. Trito Agung Motor Sidoarjo.

b) Sampel : menggunakan teknik penelitian *non probability sampling* dengan menggunakan metode *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel [6].

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data : Jenis data yang digunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner tentang sikap dan pendapat responden dan menggunakan analisis data SPSS.

2. Sumber data : Penelitian ini menggunakan data sekunder adalah data atau, informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Berupa gambaran, umum perusahaan, struktur, organisasi perusahaan, jumlah karyawan, jurnal ataupun artikel.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner tersebut diolah dengan menggunakan, jenis skala interval dan skala pengukurannya, menggunakan skala likert. skala likert digunakan untuk mengukur, sikap pendapat persepsi, seseorang atau kelompok, tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara, spesifik oleh penelitian yang selanjutnya disebut, sebagai

variabel penelitian. instrumen penelitian yang menggunakan skala likert memberikan alternatif jawaban atau instrumen penelitian yang memiliki gradasi dari yang sangat positif sampai negatif[7].

E. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Valid ialah perangkat tersebut agar dapat, dipergunakan buat, memperkirakan apa yang seharusnya diukur. Validitas merupakan sesuatu, ukuran yang memberikan, tingkat keabsahan (validitas) sebuah alat ukur. Suatu bagian atau variabel penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tidak valid apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Sedangkan untuk mengukur instrumen yang Reliabilitas butir pertanyaan diketahui menggunakan cara membandingkan *Cronbach's alpha* atau *alpha* hitung dengan *alpha* tabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$. Demikian pada sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel[7].

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi supaya data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan dengan menggunakan aplikasi *software SPSS 22* dengan kriteria pengujian sebagai berikut ini :

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas : pelaksanaan uji normalitas dapat memakai uji, Kolmogorov-Smirnov, menggunakan, kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi $> 0,05$ yang, berarti residual, berdistribusi normal[8].

b) Uji Heteroskedastisitas : Uji heteroskedastisitas boleh dilakukan dengan memakai, uji Glejser. Kriteria yang berlaku artinya, apabila nilai signifikansi uji $> 0,05$, maka varian, residual sama (homoskedastisitas) atau tidak terjadi, heteroskedastisitas[8].

c) Uji Multikorelasi : Multikorelasi bisa dilihat dari nilai VIF (variance-inflating faktor). apabila, nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas, apabila nilai $VIF > 10$ maka, terjadi gejala multikolinearitas[8].

d) Uji Autokorelasi : dilakukan dengan menggunakan uji Durbin- Weston (D-W), dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ Apabila D- W terletak antara -2 sampai dengan +3 maka tidak ada autokorelasi[7].

e) Uji Linearitas : Uji linearitas boleh dipergunakan dengan, test of linearity. Kriteria yang, valid adalah apabila nilai, signifikansi pada linearity $\leq 0,05$ [7].

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk menduga bagaimana situasi naik turun variabel dependen. Apabila dua atau lebih variabel independen menjadi faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Maka pada penelitian ini rekreasinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

G. Uji Hipotesis

Uji hipotesis untuk mengetahui hipotesis yang diajukan bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan uji statistik sebagai berikut:

a) Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial memberikan ke seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individu pada membuktikan variabel dependen. menggunakan tingkat signifikansi 5%, dengan cara membandingkan apabila t_{hitung} Lebih besar dari t_{tabel} Maka artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, demikian sebaliknya[9].

b) Uji F (Uji Simultan)

Pengujian untuk Uji F atau simultan menunjukkan apakah variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka hipotesis dapat ditolak, demikian sebaliknya[9].

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Variabel	Item	R hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,777	0,1966	Valid
	X1.1.1	0,614	0,1966	Valid
	X1.2	0,536	0,1966	Valid
	X1.2.1	0,429	0,1966	Valid
	X1.3	0,658	0,1966	Valid
	X1.3.1	0,605	0,1966	Valid
	X1.4	0,529	0,1966	Valid
	X1.4.1	0,466	0,1966	Valid
Budaya Kerja	X2.1	0,542	0,1966	Valid
	X2.1.2	0,613	0,1966	Valid
	X2.2	0,592	0,1966	Valid
	X2.2.2	0,363	0,1966	Valid
	X2.3	0,622	0,1966	Valid
	X2.3.2	0,522	0,1966	Valid
	X2.4	0,456	0,1966	Valid
	X2.4.2	0,528	0,1966	Valid
Stres Kerja	X3.1	0,657	0,1966	Valid
	X3.1.3	0,773	0,1966	Valid
	X3.2	0,670	0,1966	Valid
	X3.2.3	0,834	0,1966	Valid
	X3.3	0,803	0,1966	Valid
	X3.3.3	0,812	0,1966	Valid
	X3.4	0,848	0,1966	Valid
	X3.4.3	0,871	0,1966	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,638	0,1966	Valid
	Y1.1	0,532	0,1966	Valid
	Y2	0,478	0,1966	Valid
	Y2.1	0,336	0,1966	Valid
	Y3	0,466	0,1966	Valid
	Y3.1	0,326	0,1966	Valid
	Y4	0,391	0,1966	Valid
	Y4.1	0,390	0,1966	Valid
	Y5	0,331	0,1966	Valid
	Y5.1	0,410	0,1966	Valid

Table 1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui bahwa semua pertanyaan pada indikator variabel kepemimpinan (X_1), budaya kerja (X_2), stres kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid, hal ini dikarenakan memiliki nilai korelasi diatas R_{hitung} yakni 0,1966 ($>0,1966$) dengan menggunakan signifikan 5%. Sehingga semua item pertanyaan diatas dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Item	Cronbach'sAlpha	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
X1	0,725	8	Reliabel
X2	0,637	8	Reliabel
X3	0,911	8	Reliabel
Y	0,613	10	Reliabel

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,725 variabel stres kerja (X_3) sebesar 0,911 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,613 Dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang mengukur variabel pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

B. Uji Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

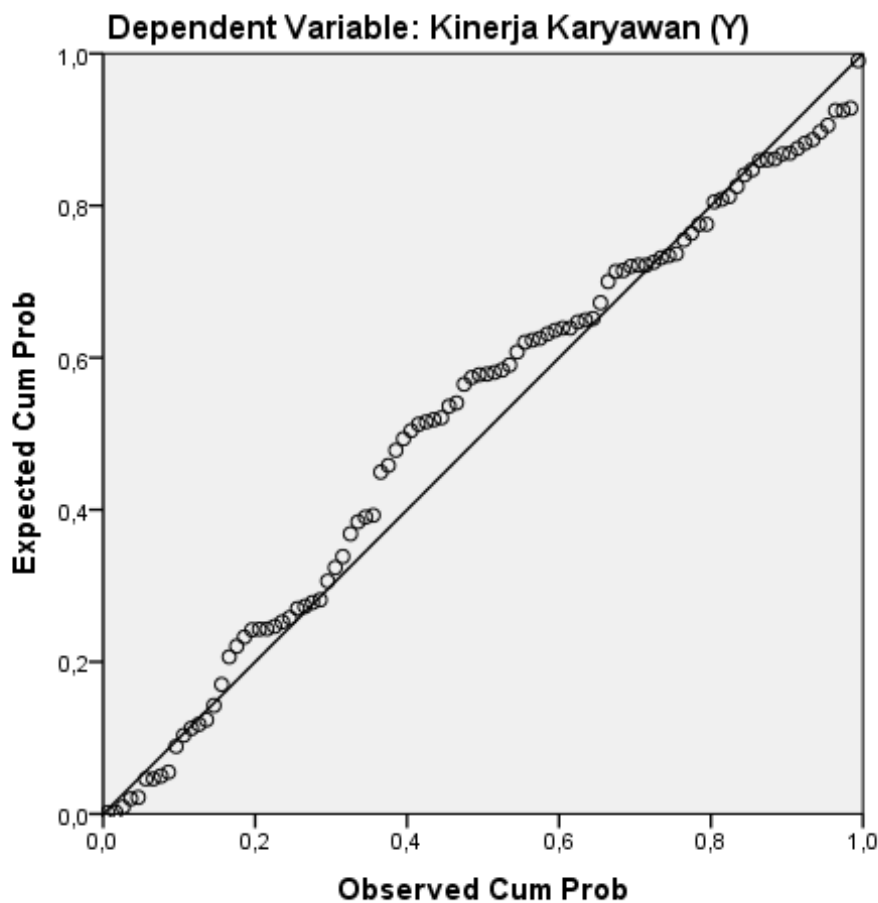


Figure 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas, penelitian menunjukkan bahwa grafik normal probability plot memberikan pola distribusi normal dikarenakan terlihat titik-titik menyebar mendekati garis diagonal.

b). Uji Linieritas

Variabel	Sig. linearity	Keterangan
Kepemimpinan	0,21	Linier
Budaya Kerja	0,123	Linier
Stres Kerja	0,188	Linier

Table 3. Hasil Uji Linieritas

Berdasarkan tabel 3 diatas, nilai linierity pada variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan memperoleh nilai linearity sebesar 0,21 ($0,000 < 0,05$), pada variabel budaya kerja dengan kinerja karyawan memperoleh nilai

linearity sebesar 0,123 ($0,000 < 0,05$), pada variabel stres kerja dengan kinerja karyawan memperoleh nilai linearity sebesar 0,188 ($0,000 < 0,05$). Dari semua variabel tersebut nilai sig. Linearity $< 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwa semua variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang linier.

c). Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,672a	,451	,434		2,041	1,564

Table 4. Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel 4 diatas menyatakan bahwa nilai untuk Durbin Watsonnya 1,564 yang berada rentang -2 sampai dengan +3 maka tidak terjadi autokorelasi.

d) Uji Heteroskedasitas

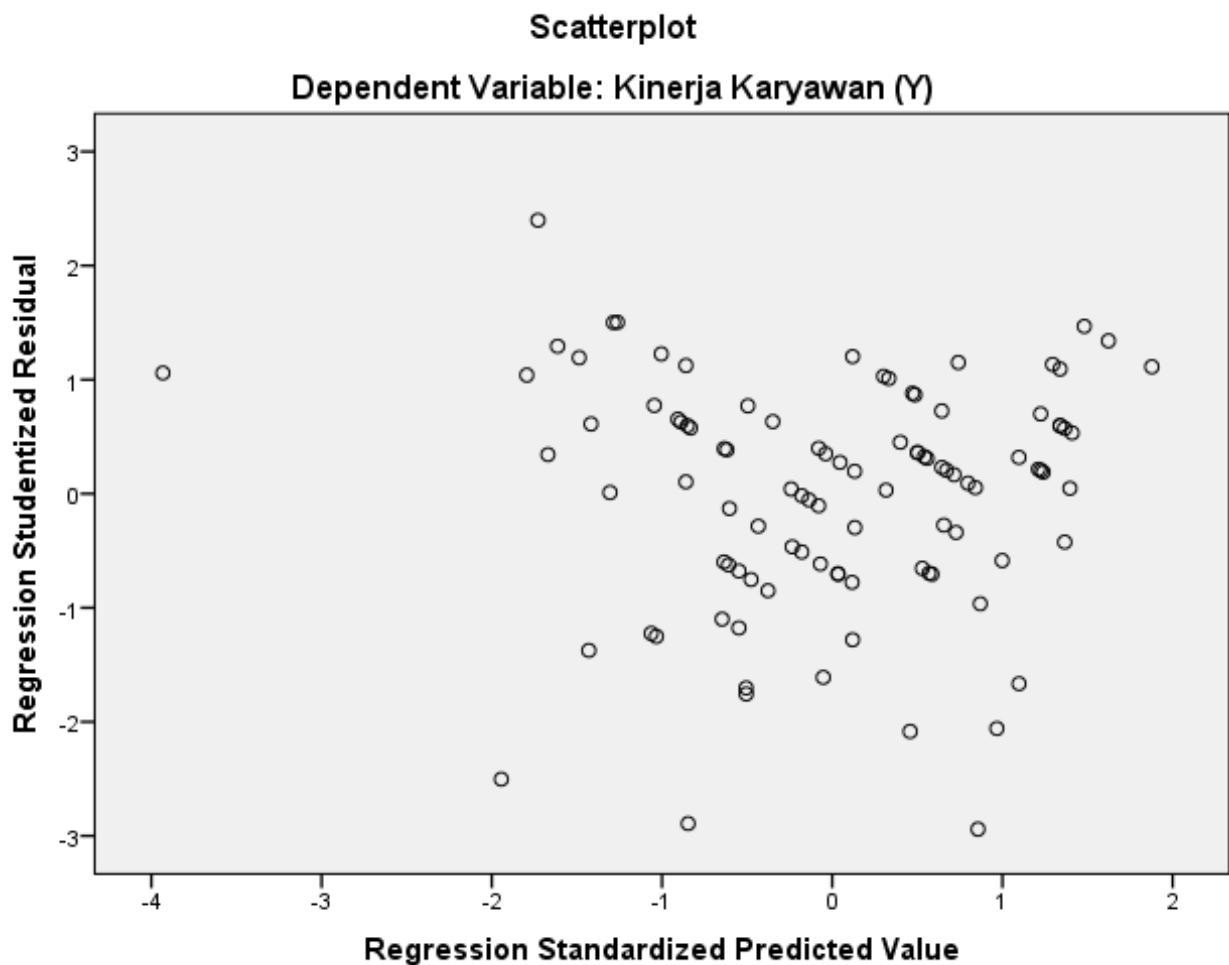


Figure 2.

Berdasarkan hasil gambar 2 diatas maka diketahui titik-titik data yang digunakan pada penelitian ini meyebar disekitar angka 0 dari garis sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

e) Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
KepemimpinanBudaya KerjaStres	,539,605,850	1,8541,6521,176

Kerja		
-------	--	--

Table 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 5 diatas menyatakan nilai tolerance value lebih tinggi dari pada 0,10 atau VIF lebih kecil dari pada 10 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)Kepemimpinan Budaya KerjaStres Kerja	22,204,208,310,129	3,034,094,104,030	,228,291,356

Table 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada Tabel 6 diatas, berdasarkan persamaan regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 22,204 + 0,208 + 0,310 + 0,129$$

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial memberikan ke seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individu pada membuktikan variabel dependen.pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan menggunakan nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5%

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)Kepemimpinan Budaya KerjaStres Kerja	22,204,208,310,129	3,034,094,104,030	,228,291,356	7,3192,2132,991,338	,000,002,004,290

Table 7. Hasil Uji t (Parsial)

a) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pada variabel kepemimpinan ,nilai t hitung yang dihasilkan adalah 2,213 lebih besar dari Ttabel 1,660 maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Pada variabel budaya kerja ,nilai t hitung yang dihasilkan adalah 2,991 lebih besar dari Ttabel 1,660 maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Pada variabel stres kerja, nilai t hitung yang dihasilkan adalah 0,338 lebih kecil Ttabel 1,660 maka Ha ditolak dan Ho diterima , artinya variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2 . Uji F (Simultan)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	328,997	3	109,666	26,317	.000b
Residual	400,043	96	4,167		
Total	729,040	99			

Table 8. Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 26,317. berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan 5%

diketahui F_{tabel} dengan $df_1 = k-1 = 3-1$ dan $df_2 = n-k-1 = 100-3-1 = 96$, maka $F_{tabel} (df_1)(df_2) = 2,70$ Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $F_{hitung} = 26,317$ dan $F_{tabel} 2,70$, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, budaya kerja, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672a	,451	,434	2,041

Table 9. Korelasi Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 9 diatas, didapatkan R^2 sebesar 0,451 atau 45,1%. hal ini menunjukkan bahwa 45,1% kinerja karyawan terhadap PT. Trito Agung Motor Sidoarjo dipengaruhi kepemimpinan, budaya kerja, dan stres kerja. sedangkan 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4. Pembahasan

Hasil dari penelitian yang ada di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS :

1. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan pada hipotesis pertama bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, apabila pemimpin dapat memberikan arahan yang baik kepada karyawan agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Variabel kepemimpinan dengan nilai yang paling dominan didukung dari indikator kemampuan mengambil keputusan, yang berarti PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo pemimpin dalam mengambil keputusan secara tepat dan cepat tentang produk yang akan dipasarkan, PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo dapat memberikan tanggung jawab, Apabila kinerja karyawan mengalami masalah dalam menjalankan tugasnya, maka pemimpin dapat memberikan arahan sesuai peraturan yang ada kepada karyawan agar dapat meningkatkan tujuan perusahaan. Sedangkan nilai yang terendah yaitu pada indikator kemampuan mengendalikan emosi, hal ini disebabkan karena pemimpin kurang dapat mengadalkan emosinya saat bekerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan[10]. Penelitian lain yang dilakukan juga membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan[11].

2. Budaya kerja (X_2) berpengaruh terhadap k inerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan pada hipotesis kedua bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Agung Motor Sidorjo. dengan adanya budaya kerja dapat mencapai tingkat kinerja yang makin baik tersebut diharapkan yang bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait. Variabel budaya kerja didukung dengan nilai paling dominan dari indikator kerjasama dengan rekan kerja, yang berarti kemampuan karyawan berintraksi dalam bekerja sama terhadap suatu kegiatan yang dilakukan saat bekerja. Sedangkan nilai yang terendah yaitu pada indikator disiplin kerja, hal ini disebabkan karena karyawan PT. Tirta agung Motor sidoarjo kurang mengikuti peraturan yang dipegang teguh dalam melakukan aktivitas yang ada diperusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh pembuktian bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan[12]. Penelitian lain yang dilakukan juga membuktikan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan[13].

3. Stres kerja (X_3) berpengaruh terhadap k inerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan pada hipotesis ketiga bahwa stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Apabila stres kerja yang berlebihan dan tekanan yang bersifat negatif dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang diberikan maka dapat membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil korelasi penelitian ini menunjukan bahwa hasil yang mempengaruhi stres kerja dengan nilai paling dominan dari indikator ketegangan dalam bekerja, yang berarti tekanan fisik dan psikis yang dialami karyawan yang mempengaruhi emosi dan proses konsentrasi karyawan dalam bekerja. Sedangkan nilai yang terendah yaitu pada indikator terget pekerjaan, hal ini disebabkan karena karyawan dalam mencapai jumlah pekerjaan yang diberikan dan mampu mencapai terget dalam jangka waktu tertentu. Hasil penelitian ini didukung oleh pembuktian bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan[14]. Penelitian lain yang dilakukan juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan[15].

4. Kepemimpinan (X_1), budaya kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap k inerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan pada hipotesis keempat bahwa kepemimpinan, budaya kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang cukup baik dapat mengelola dan mengordinasikan pekerjaan lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan, budaya kerja yang cukup baik sehingga karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan serta desakan pekerjaan yang banyak tersebut, bukan menutup kemungkinan bahwa perusahaan mengalami stres kerja yang dialami para karyawan PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Hasil penelitian ini di dukung oleh Hasibuan (2018) yang membuktikan bahwa kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan[11]. Penelitian ini yang dilakukan Ahmad (2019) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan[15].

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo karena kepemimpinan dapat dinilai ketika pemimpin dapat mengarahkan atau membimbing karyawan, kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, apabila kepemimpinan baik maka akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo dimana budaya kerja itu baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo karena berkomitmen untuk tetap menyelesaikan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak banyak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa kepemimpinan, budaya kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo.

References

1. S. Maharani Dagi, "Evaluasi Lokasi Eksisting Shelter Dan Karakteristik Pengguna Bus Rapid Transit (Brt) . Retrieved From Evaluasi Lokasi Ek Trans-Semarang Pada Dua Koridor Pelayanan Di Kota Semarang," Skripsi, Fakultas Geografi UGM, Yogyakarta, 2014.
2. Wasiman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam," Jurnal Akrab Juara, 2018, p. 12.
3. M. L. Ramdhani, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor," 2019, p. 3.
4. M. W. Lestari, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta," Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, 2020, pp. 100-110.
5. N. Q. Adha, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," Jurnal Penelitian Ipteks, 2019, pp. 47-62.
6. Sugiono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)," Alfabeta, Cv, 2020.
7. M. Y. Mashudi, "Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Sung Hyun Indonesia Di Pasuruan," Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, 2018, pp. 1-94.
8. C. K. Sangki, "Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado," Jurnal Emba, 2014, pp. 539-549.
9. Sugiono, "Metode Penelitian Manajemen," Alfabeta, Bandung, 2016.
10. S. T. Andayani, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja," Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2014, p. 47.
11. S. B. Hasibuan, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2018.
12. R. S. Winarto, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah," Jurnal Ilmiah Methonomi 6, 2020, pp. 21-30.
13. A. R. Siregar, "Pengaruh Budya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai," Universitas Medan Area, 2019, pp. 1-80.
14. K. J. Cahyana, "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 2016.
15. B. T. Ahmad, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado," Jurnal Emba, 2019, p. 2813.