

=====

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK MANDIRI (PRSERO)
TERBUKA KANTOR CAPEM PASAR PAGI JAKARTA UTARA**

**Ermyati AM¹
Acbar²**

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
Email : ermyatiam@yahoo.co.id¹
Email : acbardheny@yahoo.com²

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian tentang *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang Pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara.* (dibimbing oleh Ermyati AM, SE, MM.) Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor stres kerja dan faktor kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang Pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara; dan mengetahui faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang Pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara. Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 19.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan faktor kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang Pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang Pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara adalah faktor Organisasi sebesar 58.5%.

Kata Kunci : Stres kerja, Kepemimpinan dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

This research is about The Effect Of Work Stress and Leadership On employee's job Performance in PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Pasar Pagi Branch Office in North Jakarta. (guided with Ermyati AM, SE, MM.). This research aims analyzing the Work Stress factors and Leadership factors altogether influence employee's job performance significantly in PT. Bank Mandiri

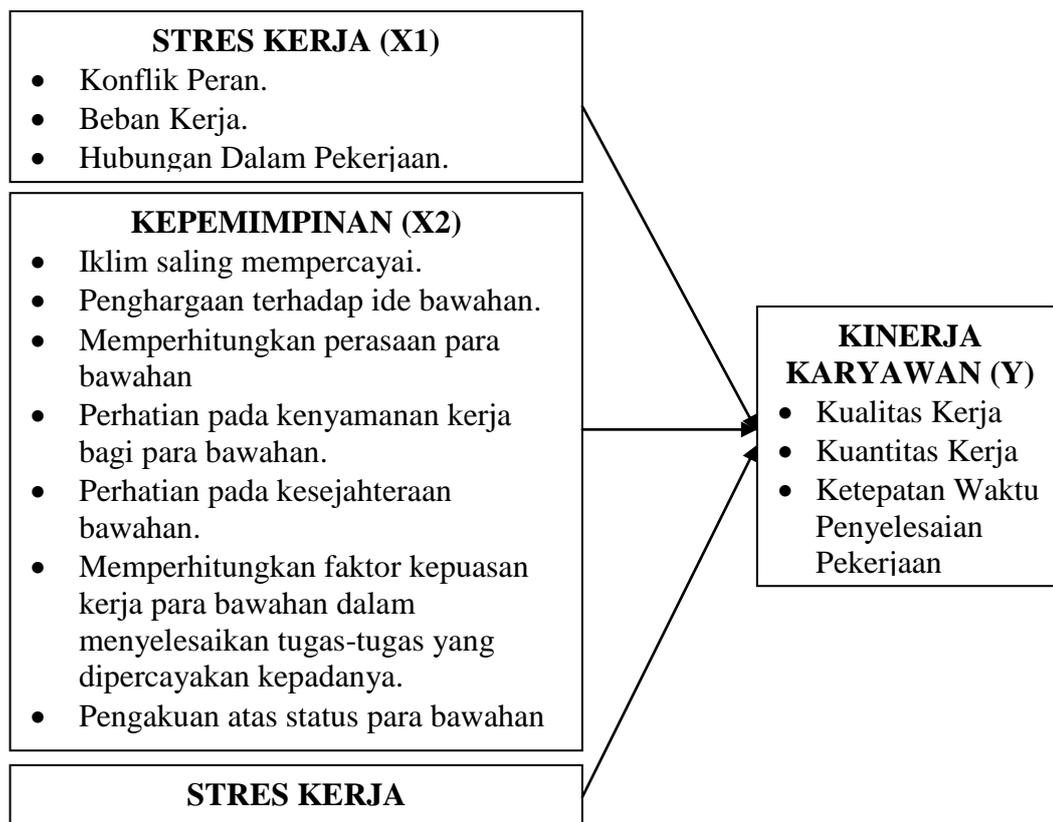
=====
(Persero) Terbuka Pasar Pagi Branch Office in North Jakarta. Samples are chosen by using purposive sampling method that all employees are chosen directly amount to 60 people. Data collection method used are questionnaires, interviews, and documentation. Data are analyzed by multiple linear regression with the help of statistical software SPSS 19.0 for windows. Results showed that Work Stress factors and Leadership factors altogether influence employee's job performance in PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Pasar Pagi Branch Office in North Jakarta amount to 76.5%. the Factors that most significantly influences employee's job performance in PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Pasar Pagi Branch Office in North Jakarta is the organizational factor amounts up 58.5%
Keywords : *Work Stress, Leadership, and employee's job performance.*

PENDAHULUAN

PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka merupakan lembaga keuangan perbankan yang terbentuk melalui merger dari 4 (empat) bank pemerintah yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Ekspor Import, dan Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO). Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor perbankan adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan pelayanan / balas jasa yang menarik dan menguntungkan. PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka kantor cabang pasar pagi jakarta utara stres merupakan variabel yang dominan merusak kinerja karyawan, salah satunya disebabkan oleh hal tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi. Dengan ini maka karyawan bisa mengalami stres yang berpengaruh terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang ada di PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka kantor cabang pasar pagi jakarta utara dipimpin oleh seorang pimpinan cabang yang berjumlah sekitar 60 orang pegawai membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga PT. Bank Mandiri dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada nasabah yang ada di wilayah tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang akan dibicarakan dan diteliti adalah sebagai berikut : (1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka kantor cabang pembantu pasar pagi jakarta utara (2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara (3) Apakah stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : (a) Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang Pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara; (b) Menganalisis pengaruh kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Capem Pasar Pagi Jakarta Utara; (c) Menganalisis pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara; Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan dua manfaat, yakni : (a) Secara Teoritis dapat Meningkatkan wawasan keilmuan dan kemampuan meneliti permasalahan yang sesuai dengan disiplin ilmu peneliti, khususnya organisasi perusahaan Bank Mandiri ditinjau dari perspektif stres kerja dan kepemimpinana terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara; (b) Secara Praktis dapat Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan kepemimpinana terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. (ambil gambar yang di kerangka berpikir).



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis

Diduga Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara. Pengaruh stres kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2007 : 10) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengertian Stres Kerja

Mangkunegara (2005 : 28) mengemukakan bahwa : “Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.”

Indikator Stres

Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya : (1) Konflik Peran dalam organisasi (2) Beban Kerja (3) Hubungan dalam Pekerjaan

Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Fathoni (2006 : 130), faktor-faktor penyebab stres kerja adalah :

(1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan. (2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar. (3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai (4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja. (5) Balas jasa yang terlalu rendah. (6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lainnya.

Dampak Stres Kerja

Randall Schuller (Rini, 2002 : 4) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja terhadap perusahaan atau organisasi dapat berupa : (1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja (2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja (3) Menurunkan tingkat produktivitas (4) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin disuatu organisasi, baik yang bersifat *Profit Oriented* maupun *Nonprofit Oriented* memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kinerja yang di hasilkan oleh suatu perusahaan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut. Dan para stakeholder telah terbiasa menjadikan kinerja sebagai salah satu ukuran dalam mendukung pengambilan keputusan.

Definisi Kepemimpinan

Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002, 121), indikator-indikator yang dapat dilihat sebagai berikut : (1) Iklim saling mempercayai (2) Penghargaan terhadap ide bawahan (3) Memperhitungkan perasaan para bawahan (4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan (5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan (6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas tugas yang dipercayakan padanya (7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Ciri – Ciri Pemimpin

Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin adalah : (a) Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya. (b) Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut. (c) Mampu menerapkan konsep “*the right man and right place*” secara tepat dan baik.

Nilai – Nilai Kepemimpinan

Menurut brantas. Kepemimpinan tidak dapat terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin seperti diungkapkan Guth dan Taguiri yaitu : (a) Teoritik (b) Ekonomis (c) Sosial (d) Politis (e) Religius (f) Bijaksana (g) Nilai kesetiakawanan yang tinggi

Pemimpin dan Power

Para pemimpin dalam menjalankan dan melaksanakan rencana yang diinginkan menerapkan *power* (kuasaan) yang dimiliki dengan tujuan agar tercapai dan berjalannya pekerjaan sesuai dengan rencana. Kekuasaan (*power*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Penggunaan *power* oleh seorang pemimpin akan semakin terlihat dalam setiap keputusan-keputusan yang dianggap memiliki nilai penting dan memiliki pengaruh besar bagi profit dan

keberlanjutan usah.

Hal – hal Yang Meyebabkan Seseorang Menjadi Pemimpin

Hal – hal yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin adalah sebagai berikut : (a) Tradisi atau warisan (b) Kekuatan pribadi (c) Pengangkatan atasan (d) Pemilihan

Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2006:9) menyatakan bahwa: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

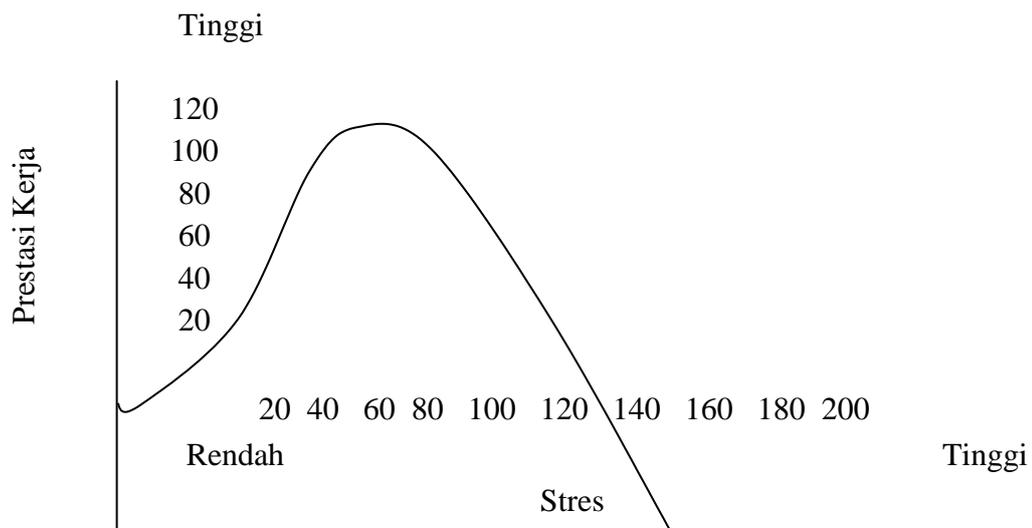
Indikator Kinerja karyawan

Simamora (2002) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator- indikator sebagai berikut : (1) Kualitas Kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan. (2) Kuantitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi. (3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaa kegiatan.

Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan

Stress mempunyai potensi untuk mendorong tingkat stress. Seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini :

Skema 1. Model Hubungan Stres dan Kinerja Karyawan



Sumber : Handoko (2008:202)

Alasan Pemilihan Lokasi/Objek Penelitian

PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka kantor cabang pembantu pasar pagi jakarta utara dijadikan fokus objek penelitian oleh penulis dengan dasar pertimbangan, bahwa instansi ini relevan dengan studi ekonomi yang penulis tempuh khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Di samping itu pimpinan PT. Bank Mandiri (Persero) Terbaik, memberi izin dan akses untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan penulis dalam penelitian ini.

Jenis Data

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut : (1) Kuesioner (2) Wawancara (3) Dokumentasi. Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut : (a) Data Kuantitatif : Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Bank Mandiri (Persero) Terbaik kantor cabang pembantu pasar pagi jakarta utara yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian. (b) Data Kualitatif : Data yang yang diperoleh dari PT. Bank Mandiri (Persero) Terbaik kantor cabang pembantu pasar pagi jakarta utara tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu : (1) Data Primer. Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah pegawai. Selain itu, juga penulis melakukan wawancara langsung dengan kepala HRD tentang Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. (2) Data Sekunder. Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

Metode Pengambilan Sampel

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Terbaik Kantor Cabang Pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara yang berjumlah sekitar 60 orang. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 60 orang.

Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan dua macam metode analisis, yaitu : (a) Analisis Deskriptif (b) Analisis Kuantitatif Pengisian kuesioner diukur dengan

menggunakan skala Likert dengan lima poin. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden, adalah : (a) Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5 (b) Setuju (S) diberi bobot 4 (c) Ragu-Ragu (RR) diberi bobot 3 (d) Tidak Setuju (TR) diberi bobot 2 (e) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (Variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X_1 , X_2 sehingga rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah :

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

Dimana:

Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

X_1 = Variabel Independen yaitu Stres Kerja

X_2 = Variabel dependen yaitu Kepemimpinan

a = Nilai konstanta

b = Koefisien arah regresi

Uji Koefisien Korelasi

Korelasi dengan menggunakan rumus koefisien sederhana menurut (Ridwan dan Sunarto, 2009:80) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{(n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2)(n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2)}}$$

Pada hakekatnya, nilai r dapat bervariasi dari -1 melalui 0 hingga +1. Bila $r=0$ atau mendekati, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat sama sekali. Bila $r = + 1$ atau mendekati 1 maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali. Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasinya dikatakan sangat kuat dan negatif.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R²) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009).

Uji t

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

H₀ : r = 0 ; artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

predikator (Xi) dengan variabel terikat (Yi).
HA : r ≠ 0 ; artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel predikator (X₁) dengan variabel terikat.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi kontanta dari setiap variabel independen terhadap variabel terikat, maka dilakukan Uji t, yang sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:184) dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana: t = nilai t yang dihitung selanjutnya disebut t-hitung
r = Koefisien korelasi
n = Jumlah Sampel

Kriteria pengujian adalah :

- a) Apabila nilai $t_{\text{terhitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5% maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat Stres Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Apabila nilai $t_{\text{terhitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5% maka H1 ditolak dan Ho diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Operasionalisasi Variabel

Variabel Independen yaitu Stres Kerja (Variabel X₁) Variabel Independent adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi (menerangkan) variabel lainnya. Variabel Dependent yaitu Kepemimpinan (Variabel X₂) Variabel Dependent adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi (menerangkan) variabel lainnya. Variabel Bebas {Kinerja Karyawan (Y)} Variabel Bebas adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh oleh variabel lain dan dalam notasinya ditulis dengan Y. Pengukuran Variabel Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, karena lebih sesuai dengan maksud yang penulis harapkan. Menurut Sugiyono (2008 ; 132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bank Mandiri merupakan salah satu BUMN dalam bidang keuangan (bank) terbesar milik pemerintah. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, berkantor pusat di Jakarta. Bank Mandiri berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank milik Pemerintah yaitu **Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia** bergabung menjadi Bank Mandiri. Sejarah keempat Bank tersebut

=====

dapat ditelusuri lebih dari 140 tahun yang lalu. Keempat Bank tersebut telah turut membentuk riwayat perkembangan dunia perbankan di Indonesia. Proses analisis diawali dengan informasi data, khususnya berkenaan dengan pemberi informasi dalam hal ini responden, berbentuk identifikasi meliputi data jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan masa kerja responden, adapun indentifikasi responden dapat dilihat sebagai berikut : Dari tabel diatas terlihat bahwa identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah Laki-laki yang berjumlah sebanyak 40 orang dengan persentase 66,7% dan yang terendah adalah perempuan dengan 20 orang dengan persentase 33,3%. Untuk identifikasi responden bila dilihat dari usia responden yang paling dominan adalah 31-35 tahun dengan persentase 53,33 % sedangkan yang terendah adalah yang berusia >41 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 3,33 %. Identifikasi responden berdasarkan pendidikan yang paling dominan adalah Strata 1 dengan 50 dengan persentase 83,34 % dan terendah Strata 2 sebanyak 2 orang dengan responden 3,33 %. Untuk identifikasi responden dilihat dari masa kerja yang paling dominan adalah 1-5 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 58,34 % dan terendah >16 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 3,33 %.

(b) Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk memulai penelitian maka terlebih dahulu seluruh item di uji dengan menggunakan uji validiatas dan reliabilitas dengan hasil sebagai berikut : (a) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stress Kerja (b) Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 12 didapat hasil uji validitas dan reliabilitas stress kerja sebagai berikut : Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa secara keseluruhan 10 item pernyataan yang disebarkan kepada 60 responden dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan uji reliabilitas didapat nilai $\alpha = 0.886 > 0,6$ dinyatakan reliabel. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 12 didapat hasil uji validitas dan reliabilitas kepemimpinan sebagai berikut : Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa secara keseluruhan 10 item pernyataan yang disebarkan kepada 60 responden dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan uji reliabilitas didapat nilai $\alpha = 0.838 > 0,6$ dinyatakan reliabel. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 12 didapat hasil uji validitas dan reliabilitas kinerja karyawan sebagai berikut : Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa secara keseluruhan 10 item pernyataan yang disebarkan kepada 60 responden dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan uji reliabilitas didapat nilai $\alpha = 0.912 > 0,6$ dinyatakan reliabel. Distribusi Frekuensi Berikut ini dipaparkan analisis deskripsi yang bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian berdasarkan hasil distribusi frekuensi sesuai alternatif jawaban disajikan dalam tabel, kemudahan dalam memberikan interpretasi,

$$\text{Rentang} : \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Interval}}$$

$$\text{Rentang} : \frac{5-1}{5} = 0,8$$

1. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja (X1) Hasil pengolahan data pada variabel Stres Kerja dengan nilai total sebesar 2343 dengan nilai rata-rata atas item pertanyaan sebesar 39,05 adapun nilai tertinggi jawaban responden sebesar 257 dan nilai terendah dari jawaban responden sebesar 214. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut : Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden mengenai stress kerja untuk pernyataan (1,2,10) dilihat dari hasil rata-rata yaitu sangat setuju, sedangkan untuk pernyataan (3-9) responden menjawab setuju. Dengan demikian secara keseluruhan pernyataan responden mengenai stres kerja dilihat dari hasil rata-rata sebesar 3,90 berada pada klasifikasi setuju.

2. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan (X2) Hasil pengolahan data pada variabel kepemimpinan dengan nilai total sebesar 2362 dengan nilai rata-rata atas item pertanyaan sebesar 39,37 adapun nilai tertinggi jawaban responden sebesar 255 dan nilai terendah dari jawaban responden sebesar 217. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut : Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden mengenai kepemimpinan untuk pernyataan (1,5,6,7,8) dilihat dari hasil rata-rata yaitu sangat setuju, sedangkan untuk pernyataan (2,3,4,9,10) responden menjawab setuju. Dengan demikian secara keseluruhan pernyataan responden mengenai kepemimpinan dilihat dari hasil rata-rata sebesar 3,94 berada pada klasifikasi setuju.

3. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) Hasil pengolahan data pada variabel kinerja karyawan dengan nilai total sebesar 2293 dengan nilai rata-rata atas item pertanyaan sebesar 38,22. Adapun nilai tertinggi jawaban responden sebesar 239 dan nilai terendah dari jawaban responden sebesar 223. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut : Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pernyataan (1-10) dilihat dari hasil rata-rata yaitu setuju. Dengan demikian secara keseluruhan pernyataan responden mengenai kinerja karyawan dilihat dari hasil rata-rata sebesar 3,82 berada pada klasifikasi setuju.

Analisis Data dan Interpretasi (Pembahasan)

(1) Diduga Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,520 sedangkan kontribusi variabel X1

terhadap Y sebesar 0,270 kemudian sisanya 0,730 ditentukan oleh variabel lain. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel stres kerja memberikan pengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Diduga Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Berdasarkan analisis tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,601 sedangkan kontribusi variabel X2 terhadap Y sebesar 0,361 kemudian sisanya 0,361 ditentukan oleh variabel lain. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel kepemimpinan memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Diduga Stres Kerja dan Kepemimpinan Secara Bersama-sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan analisis tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah 0,650 sedangkan kontribusi variabel stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 0,422 kemudian sisanya 0,578 ditentukan oleh variabel lain. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa faktor Stres Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variable dimana faktor Stres Kerja bertanda positif, sedangkan faktor Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Stres Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,131 koefisien regresi sebesar 0,119 dan nilai probabilitas sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan stres kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka kantor cabang pembantu pasar pagi jakarta utara, agar dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan secara optimal yaitu sumber-sumber stres kerja yang berasal dari lingkungan fisik,

- perbedaan karakteristik karyawan tipe A dan tipe B serta efisiensi dan efektivitas kerja karyawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang Pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara, Oleh karena itu, agar manajemen dapat lebih memperhatikan variabel stres kerja (beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas) sehingga didapat motivasi kinerja sesuai dengan yang diharapkan serta pemimpin dapat memberikan bimbingan dan pengarahan sesuai kebutuhan manajemen sehingga sehingga tercapai visi dan misi organisasi.
 3. Setelah melakukan penelitian pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang Pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara, berdasarkan faktor (Stres Kerja dan Kepemimpinan yang disebabkan oleh faktor Individu dan faktor Organisasi) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden lebih cenderung mengalami Stres Kerja yang disebabkan oleh faktor Organisasi. maka penulis mengemukakan saran agar perusahaan perlu memperhatikan, serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan oleh faktor stres organisasi (meliputi faktor fisik dan pekerjaan, faktor sosial dan organisasi) dan faktor Kepemimpinan agar Kinerja Karyawan dapat optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat Jakarta: Erlangga.
- George R. Terry, 2012, *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan ,2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Irham Fahmi. 2012. *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- J. Supranto. 2013. *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nandan Limakrisna., 2013. *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Mitra Wacana Media.
- Raharjo, Dwi Sihono, 2005. Kinerja Karyawan Survei di Bank Negara Indonesia dan Bank Central Asia. *Jurnal Manajemen*, Th IX/O1/Feb/2005, Hal 19-26.
- Richard L, 1987. *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.
- Ricky W. Griffin, 1987. *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti., 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan, Serta*

Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan. Refika Aditama

Schuler, 2009, Organizational Stressors and Heart Disease: A Research Model.
The Academy of Management Review, Vol. 4, No. 3 (Jul., 1979), pp. 347-357

Siagian, 2008 "Leadership and Stress", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 15 Iss: 2, pp.3 - 7

Simamora, 2002, Kinerja Karyawan Survei di Bank Negara Indonesia dan Bank Central Asia. *Jurnal Manajemen*, Th IX/O1/Feb/2005, Hal 19-26.

Stephen P. Robbins "Leadership effectiveness, leadership style and employee readiness", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 26 Iss: 4, pp.280 - 288

Soesmalijah Soewondo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

<http://www.bankmandiri.co.id> (Website : Tentang Profil Bank Mandiri)

<http://www.teorionline.wordpress.com> (Teori : Tentang Stres Kerja)