

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia di definisikan sebagai proses atau upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Sule & Saefullah, 2018).

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program atau tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, 2016).

Kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang dan kelompok agar memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2017). Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Sunnyoto, 2013). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Bahri (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nurlia (2017) menyatakan bahwa terdapat variabel gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Saputra, 2017) secara parsial dan langsung gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, 2016).

Fenomena yang didapat dari observasi kepada beberapa karyawan terkait stres kerja yang terjadi di PT. PLN ULTG Parepare yaitu: 1) beban kerja yang berlebihan, karyawan yang sibuk mengurus barang-barang operasional yang terkadang barang tersebut melebihi kapasitas. 2) konsumen yang komplain atau menuntut dan mendapat teguran langsung dari atasan. 3) kelelahan bekerja bisa menjadi hal yang menimbulkan tekanan sehingga kurang fokus dan kurang optimal dalam bekerja. 4) hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja. 5) Pemimpin memiliki kebiasaan kurang memberi kontribusi dalam proses penyelesaian masalah. 6) pemimpin memiliki kepribadian yang suka berorientasi kepada hasil, namun tanpa memedulikan proses yang dilalui oleh para karyawannya.

Hal ini sering terjadi karena adanya perbedaan pendapat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sagala & Ardi (2017)

menyatakan bahwa terdapat variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Wartono (2017) menyatakan bahwa terdapat variabel stres kerja berpengaruh signifikan yang sangat kuat atau positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ahmad et al. (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain kepemimpinan dan stres kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yakni:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yakni:

1. Mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare
2. Mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Sumbangan pemikiran pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menaruh, menambah wawasan dan pengalaman dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini bagi PT. PLN ULTG Kota Parepare sangat signifikan. Penelitian ini membantu manajemen dalam mengidentifikasi dan menerapkan kepemimpinan transformasional yang efektif untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Temuan mengenai stres kerja dapat digunakan untuk merancang program manajemen stres yang mencakup pelatihan, layanan konseling, dan penyesuaian beban kerja, sehingga karyawan bekerja lebih efisien dengan tingkat stres yang lebih rendah. Hasil penelitian juga dapat mengarahkan pengembangan kebijakan SDM yang lebih baik, meningkatkan hubungan antara manajer dan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Selain itu, temuan ini dapat digunakan untuk merancang program pelatihan kepemimpinan, strategi retensi karyawan, dan evaluasi serta perbaikan proses kerja, sehingga perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan

mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Kepemimpinan

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah proses pengaruh yang membedakan seorang pemimpin melalui tindakan mereka dan mendorong kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Tyaningsih et al., 2023). Kepemimpinan juga diartikan sebagai proses di mana seorang eksekutif mampu mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi perilaku serta pekerjaan orang lain menuju pencapaian tujuan tertentu dalam situasi yang spesifik (Shaikh et al., 2017). Seorang pemimpin digambarkan sebagai seseorang yang memberikan stimulasi intelektual. Hal ini berarti, penting bagi pemimpin untuk merangsang pemikiran intelektual. Pemimpin harus mampu mempertanyakan segala hal mulai dari asumsi dasar hingga kondisi yang ada saat ini. Mencari solusi kreatif dan inovatif untuk masalah yang kompleks merupakan tanda perilaku intelektual yang merangsang dari seorang pemimpin.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang-orang untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan memiliki berbagai jenis sehingga sulit untuk menentukan satu jenis kepemimpinan yang cocok untuk semua konteks. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan tunggal yang paling tepat. Pemilihan jenis kepemimpinan yang sesuai tergantung pada konteks, situasi, dan pengikut (Al-Malki & Juan, 2018).

Lingkungan internal dan eksternal organisasi telah berubah dengan cepat selama dua dekade terakhir akibat revolusi teknologi informasi, dan perubahan ini menuntut gaya kepemimpinan baru yang lebih partisipatif dan suportif serta kurang mengarahkan dan otoritatif. Teori-teori kepemimpinan baru yang berkembang dalam beberapa tahun terakhir termasuk kepemimpinan transaksional dan transformasional (Karakiliç, 2019). Baik secara individu maupun kelompok, seorang pemimpin tidak mungkin bekerja sendirian. Pemimpin membutuhkan kelompok orang lain, yang dikenal sebagai bawahan, yang didorong sedemikian rupa sehingga mereka memberikan dedikasi dan kontribusi kepada organisasi.

a. Fungsi Kepemimpinan

Campbell & Wiernik (2015) menyebutkan beberapa fungsi kepemimpinan, yaitu:

1) Pertimbangan, Dukungan, Perhatian pada Orang

Memberikan pengakuan dan dorongan, bersikap suportif saat orang-orang berada di bawah tekanan, memberikan umpan balik yang konstruktif, membantu orang lain dengan tugas-tugas sulit, dan membangun jaringan dengan dan di antara mereka.

2) Memulai Struktur, Membimbing, Mengarahkan

Menyediakan penugasan tugas, menjelaskan metode kerja, mengklarifikasi peran kerja, dan menyediakan alat, pengetahuan kritis, dan dukungan teknis.

3) Penekanan Tujuan

Mendorong antusiasme dan komitmen untuk tujuan kelompok atau organisasi serta menekankan misi penting yang harus dicapai.

4) Pemberdayaan, Fasilitas

Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain, mendorong partisipasi, dan memungkinkan diskresi dalam pengambilan keputusan.

5) Pelatihan, Pembinaan

Memberikan pelatihan dan instruksi satu-satu tentang cara menyelesaikan tugas pekerjaan, bagaimana berinteraksi dengan orang lain, dan bagaimana menghadapi hambatan dan kendala.

6) Model Pelayanan

Mencontohkan perilaku yang tepat terkait dengan berinteraksi dengan orang lain, bertindak tidak mementingkan diri sendiri, bekerja di bawah kondisi yang merugikan, bereaksi terhadap krisis atau stres, bekerja untuk mencapai tujuan, menunjukkan kepemimpinan transformasional diri dan antusiasme, serta menunjukkan perilaku yang berprinsip dan etis.

b. Indikator Kepemimpinan

Marniati (2020) mengidentifikasi tujuh indikator yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin:

1) Iklim Saling Mempercayai

Hubungan saling mempercayai terjadi apabila pemimpin memperlakukan bawahan sebagai individu yang bertanggung jawab dan bawahan menerima kepemimpinan atasan mereka.

2) Penghargaan terhadap Ide Bawahan

Menghargai ide bawahan dapat memberikan nuansa positif bagi para bawahan. Bawahan akan selalu berusaha menciptakan ide-ide yang positif untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Memperhitungkan Perasaan Bawahan

Perhatian pada aspek kemanusiaan menunjukkan visi manajerial yang memperhatikan perasaan bawahan.

4) Perhatian pada Kenyamanan Kerja Bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok menciptakan harapan tertentu bagi perilaku individu. Seorang pemimpin harus memperhatikan kenyamanan kerja bawahan dalam tugas sehari-hari.

5) Perhatian pada Kesejahteraan Bawahan

Pemimpin yang baik selalu memperhatikan kesejahteraan bawahan, seperti memberikan gaji tepat waktu, tunjangan, dan fasilitas yang baik.

Konsiderasi dalam kepemimpinan, yang berorientasi pada bawahan, sering kali terlihat dalam perilaku pemimpin yang berfokus pada kepentingan bawahan. Hal ini termasuk perhatian terhadap kesejahteraan mereka, seperti memastikan gaji dibayar tepat waktu, memberikan tunjangan, dan menyediakan fasilitas terbaik bagi para

bawahannya.

Memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bawahan dalam penyelesaian tugas adalah penting bagi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Pemimpin harus mempertimbangkan berbagai aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk mencapai hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan.

Pengakuan yang tepat dan profesional terhadap status bawahan juga merupakan elemen kunci. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat mengakui dan menghargai status bawahan mereka dengan cara yang sesuai dan profesional. Hal ini mempengaruhi sejauh mana bawahan menerima dan mengakui otoritas pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinan.

Menurut Kartono (dalam Puan Maharani & Willian, 2021), indikator gaya kepemimpinan mencakup:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah pendekatan sistematis dalam menghadapi berbagai alternatif dan memilih tindakan yang dianggap paling tepat berdasarkan perhitungan yang matang.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah dorongan yang membuat anggota organisasi mau dan rela menggunakan keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab demi mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan dalam menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan cara yang jelas dan mudah dipahami, baik secara langsung maupun tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus mampu membuat bawahan mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan sesuai.

5) Tanggung Jawab

Pemimpin harus memiliki tanggung jawab terhadap bawahan mereka. Tanggung jawab berarti kewajiban untuk menanggung segala sesuatu dan menjawab segala akibat dari tindakan yang diambil.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan untuk mengendalikan emosi sangat penting untuk keberhasilan. Semakin baik seseorang dalam mengendalikan emosi, semakin mudah mereka mencapai kebahagiaan dan keberhasilan dalam kehidupan.

2. Konsep Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional melibatkan proses di mana seorang pemimpin mengubah cara pengikutnya memandang peluang dan tantangan dengan pendekatan yang baru, serta berusaha secara aktif untuk memaksimalkan pengembangan mereka dan kelompoknya (Handayani et al., 2023). Kepemimpinan ini adalah gaya yang mampu menggabungkan wawasan kreatif, ketekunan, energi, intuisi, dan kepekaan terhadap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berdampak besar pada mereka (Kusuma, 2019).

Gaya kepemimpinan ini menitikberatkan pada pengembangan pengikut dan memperhatikan kebutuhan mereka. Pemimpin transformasional bertindak sebagai jembatan kuat antara pengikut dan pemimpin, untuk memperjelas tingkat motivasi. Mereka mengadopsi

pendekatan seimbang, membantu bawahan mengatasi tantangan sekaligus mengajari mereka cara menyelesaikan masalah tersebut. Kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan peningkatan motivasi, kepuasan kerja, komitmen, produktivitas, dan kinerja yang lebih tinggi (Al-Malki & Juan, 2018).

Pemimpin transformasional tidak hanya mengembangkan keterampilan, kemampuan, dan nilai-nilai pengikut mereka, tetapi juga menanamkan motivasi internal dengan memengaruhi sikap dan asumsi mereka. Mereka mengartikulasikan dan menyampaikan visi yang menarik, menginspirasi, dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi (Odunlami & Matthew, 2014). Pemimpin transformasional harus memiliki kejujuran dan integritas tinggi, menetapkan tujuan yang jelas, dan berkomunikasi dengan pengikutnya. Kepemimpinan ini tumbuh dalam lingkungan di mana pemimpin dan pengikutnya berinteraksi secara positif untuk perbaikan organisasi.

Pemimpin transformasional tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kemampuan pengikutnya tetapi juga menyelaraskan tujuan mereka dengan tujuan organisasi (Kusuma, 2019). Mereka diharapkan menetapkan tujuan yang jelas untuk timnya (Al-Malki & Juan, 2018). Pemimpin

transformasional juga mendorong tim mereka untuk mencapai tujuan yang lebih besar dengan menampilkan perilaku seperti: menumbuhkan kepemimpinan transformasional, kerjasama, menginspirasi dengan memberikan contoh, mengartikulasikan visi positif untuk masa depan (motivasi inspirasional), mendorong pemikiran inovatif dalam menyelesaikan masalah (stimulasi intelektual), dan mendorong pengembangan serta pemberdayaan pribadi (pertimbangan individual).

Kepemimpinan transformasional terlihat ketika pemimpin mendorong pengikutnya untuk meningkatkan moral, motivasi, kepemimpinan transformasional, persepsi, dan keterikatan mereka terhadap tujuan organisasi. Burns juga menekankan bahwa pemimpin transformasional perlu memahami tujuan yang diperlukan untuk sukses dan mampu menjelaskan tujuan tersebut serta metode untuk mencapainya.

b. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut analisis meta yang dilakukan oleh Lovie, Kroek, dan Sivasubramaniam (dalam Masman & Pamungkas, 2013), terdapat tiga indikator utama dalam kepemimpinan transformasional:

1) Karisma

Karisma merujuk pada perilaku individu yang memberikan inspirasi, dukungan, dan penerimaan kepada bawahannya. Dalam konteks kepemimpinan transformasional, karisma diartikan sebagai perilaku yang mencerminkan kewibawaan dan menjadi teladan (Balitbang, 2003:17). Seorang pemimpin yang karismatik lebih mudah untuk mengajak dan mempengaruhi pegawai dalam mengembangkan serta memajukan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, aspek-aspek perilaku yang mencerminkan karisma meliputi:

- a) Menjadi teladan
- b) Kejujuran
- c) Kewibawaan
- d) Semangat
- e) Pujian yang berdasar
- f) Ekspresi wajah yang hidup

2) Pertimbangan Individual

Pertimbangan individual dalam kepemimpinan transformasional mengacu pada perilaku yang mencerminkan kepekaan terhadap keragaman, minat, dan bakat individu, serta mendorong pengembangan diri. Pemimpin transformasional memperhatikan faktor-faktor

individu, tidak menyamaratakan mereka karena perbedaan kepentingan, latar belakang sosial, budaya, dan pengembangan diri. Artinya, pemimpin memberikan perhatian untuk membina, membimbing, dan melatih setiap orang sesuai dengan karakteristik individu yang dipimpinnya. Aspek-aspek perilaku yang mencerminkan pertimbangan individual meliputi:

- a. Toleransi
- b. Keadilan
- c. Pemberdayaan
- d. Pendekatan demokratis
- e. Partisipasi
- f. Penghargaan

3) Stimuli Intelektual

Stimuli intelektual dalam kepemimpinan transformasional diartikan sebagai perilaku yang mencerminkan intelektualitas, dinamika, kemampuan analitis, wawasan luas, dan keterbukaan (Balitbang, 2003:39). Bass dan Sillan (dalam Noermijati, 2015) menyebutkan bahwa pemimpin transformasional mendorong stimulasi intelektual. Aspek-aspek perilaku yang mencerminkan stimuli intelektual meliputi:

- a) Inovasi
- b) Profesionalisme
- c) Penilaian diri (self-assessment)
- d) Pengembangan ide baru
- e) Kepemimpinan kolektif
- f) Kreativitas

Joo, Jun Yoon, dan Jeung (dalam Kusuma, 2019) menunjukkan dalam studi mereka bahwa karyawan lebih puas dan berkomitmen pada organisasi ketika lingkungan kerja mendukung, dan pemimpin berani berbagi visi serta mengartikulasikan misi dengan baik. Mayoritas bawahan mengharapkan pemimpin yang mampu berpartisipasi dan berbagi pemikiran dalam pengambilan keputusan bersama (Hariyanto, 2023).

Berdasarkan penjelasan tentang kepemimpinan transformasional di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ini berfokus pada pengembangan bawahan dan mempertimbangkan kebutuhan mereka, terutama dalam hal pengembangan nilai-nilai, moralitas, dan keterampilan. Pemimpin transformasional mampu merumuskan dan mengomunikasikan visi serta misi untuk mencapai tujuan organisasi, sambil mendorong bawahan untuk berkinerja lebih baik.

c. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (2001:224) dalam Hardika Senny et al. (2018), terdapat empat dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional, yaitu:

1) Pengaruh Idealisme

Dimensi ini diukur melalui dua indikator: kebanggaan dan kepemimpinan transformasional.

2) Motivasi Inspirasional

Dimensi ini diukur melalui dua indikator: motivasi untuk mencapai tujuan dan motivasi untuk pengembangan.

3) Stimulasi Intelektual

Dimensi ini diukur melalui dua indikator: stimulasi ide-ide baru dan stimulasi penyelesaian masalah.

4) Konsiderasi Individual

Dimensi ini diukur melalui dua indikator: perhatian dan penghargaan terhadap individu.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah reaksi fisik atau mental seseorang terhadap perubahan di lingkungannya yang dianggap mengganggu dan mengancam dirinya (Anoraga, 2012). Menurut Mangkunegara & Prabu (2014), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam

menghadapi pekerjaan. Stres ini dapat menyebabkan emosi yang tidak stabil, kecemasan, kesulitan tidur, perilaku menyendiri, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk rileks, peningkatan tekanan darah, dan gangguan pencernaan.

Tahir (2022) menambahkan bahwa stres kerja merupakan tanggapan penyesuaian yang dimediasi oleh perbedaan individu dan/atau proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan/atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Anoraga (2012) juga menyatakan bahwa stres kerja adalah bentuk tanggapan fisik atau mental terhadap perubahan lingkungan yang dianggap mengganggu dan mengancam. Setiap aspek pekerjaan dapat menjadi sumber stres, tergantung pada bagaimana pekerja memandang situasi tersebut sebagai stres atau tidak. Interaksi pekerja dengan pekerjaan dipengaruhi oleh interaksi mereka di tempat lain, seperti di rumah, sekolah, atau komunitas (Sunyoto, 2013).

Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (2016) mengemukakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pemikiran, dan kondisi fisik

seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik dapat mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di tempat kerja maupun di luar. Ini berarti, pegawai yang bersangkutan akan mengalami berbagai gejala negatif yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

Menurut Selye dan Jaza Anil Chusna (2010) dalam Siswatiningsih & Wening (2021), terdapat dua jenis stres, yaitu eustres dan distres. Eustres adalah respon terhadap stres yang sehat, positif, dan konstruktif. Ketika tubuh mampu menggunakan stres untuk melewati hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat positif dan menantang (Sulastri, 2020).

Wijono (2010) dalam Adinugroho (2019) menyatakan bahwa stres individu adalah kondisi subjektif dari interaksi dengan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberikan tekanan psikologis, fisiologis, dan sikap individu, yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Stres kerja dapat mengganggu kinerja karyawan. Hignis (2004) menemukan bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja karyawan. Stres memiliki potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja karyawan, tergantung pada tingkat stres tersebut (Siregar & Ardeanda,

2023).

Philip (2012: 53) menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika masalah yang dihadapi melibatkan organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Penyebab stres tidak hanya berasal dari dalam perusahaan, tetapi juga dari masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan sebaliknya. Stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan dan individu, sehingga diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan masalah stres tersebut.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara & Prabu (2014), beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja antara lain:

1) Beban Kerja yang Terlalu Berat

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2) Waktu Kerja yang Mendesak

Tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat bisa menimbulkan stres.

3) Kualitas Pengawasan yang Rendah

Pengawasan yang buruk dari atasan bisa membuat karyawan merasa tidak mendapat dukungan dan arahan

yang diperlukan.

4) Iklim Kerja yang Tidak Sehat

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan tingkat stres di tempat kerja.

5) Otoritas Kerja yang Tidak Memadai

Ketika tanggung jawab tidak seimbang dengan otoritas yang diberikan, karyawan dapat merasa frustrasi.

6) Konflik Kerja

Konflik antar karyawan atau antara karyawan dan manajemen dapat menyebabkan stres.

7) Perbedaan Nilai antara Karyawan dengan Pimpinan

Perbedaan nilai dan visi antara karyawan dan atasan bisa menjadi sumber ketegangan dan stres.

Handoko (2013) dalam Marniati (2020) juga menambahkan beberapa kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, antara lain:

1) Beban Kerja yang Berlebihan

Karyawan yang diberi tugas lebih dari kapasitasnya akan merasa tertekan.

2) Tekanan atau Desakan Waktu

Tenggat waktu yang ketat dapat menimbulkan stres.

3) Kualitas Supervisor yang Jelek

Atasan yang tidak kompeten atau tidak mendukung bisa

meningkatkan tingkat stres karyawan.

4) Umpun Balik yang Tidak Memadai

Ketiadaan umpun balik yang konstruktif bisa membuat karyawan merasa tidak dihargai.

5) Konflik Antar Pribadi dan Antar Kelompok

Ketidakcocokan antar individu atau kelompok dalam organisasi dapat menimbulkan stres.

6) Perbedaan Nilai antara Perusahaan dan Karyawan

Ketidakcocokan antara nilai-nilai perusahaan dengan karyawan dapat menimbulkan ketegangan.

7) Berbagai Bentuk Perusahaan

Perubahan dalam struktur atau kebijakan perusahaan bisa menjadi sumber stres bagi karyawan.

c. Indikator Stres Kerja

Menurut Ramaditya et al. (2021), indikator stres kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Tuntutan Tugas

Faktor ini berkaitan dengan pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja dan tata letak fisik.

2) Tuntutan Peran

Tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi.

3) Tuntutan Antar Pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan Organisasi

Gaya manajemen dan iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

6) Kinerja

Stres dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada tingkat stres dan kemampuan karyawan untuk mengelolanya.

Pemahaman yang baik tentang faktor-faktor dan indikator stres kerja penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi

4. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Berikut ini beberapa definisi kinerja menurut berbagai sumber:

Rivai (2014) dalam (Program Studi Manajemen FEB Unmas Denpasar, 2020): Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Maharjan (2012) dalam Putu & Indrayana (2019): Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Setiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan hidupnya.

Viswesvaran (2012): Kinerja karyawan merupakan tindakan, perilaku, dan hasil yang dapat diukur di mana karyawan terikat atau dilakukan karyawan yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi dengan tujuan organisasi.

Priansa (2014): Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja adalah pencapaian hasil

kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara & Prabu, 2014).

Hasibuan (2016): Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Nina (2012): Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada seseorang, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah diberikan kepadanya, yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2009: 98), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Keterampilan atau Pengalaman: Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah jelas mempunyai keterampilan yang kurang. Tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier biasanya bekerja dengan kurang pengalaman, yang dapat diatasi dengan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan.
- 2) Faktor Pendidikan: Perusahaan biasanya merekrut

pekerja yang kurang memiliki pendidikan tinggi, yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

- 3) Umur: Umur tenaga kerja bisa dijadikan sebagai tolak ukur produktivitas, dengan pengajaran karir yang mengimbangi jumlah umur. Semakin lama orang bekerja, produktivitasnya cenderung meningkat.
- 4) Sarana Penunjang: Kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas, dan penerapan teknologi sarana produksi yang canggih, sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas.
- 5) Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja: Dorongan moral terhadap para pekerja bisa meningkatkan produktivitas kerja. Semangat dan kegairahan kerja merupakan masalah yang harus mendapatkan perhatian serius.
- 6) Faktor Motivasi: Motivasi adalah dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang baik.

Menurut Simamora (2004: 338), tindakan disiplin juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, yang pada akhirnya menguntungkan dalam jangka panjang.

Menurut Simamora (2004: 339-340), dimensi kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Memikat dan Menahan Orang di Dalam Organisasi: Organisasi harus meminimalkan tingkat perputaran pegawai, ketidakhadiran, dan keterlambatan, serta memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang baik, fasilitas, dan sarana yang mendukung aktivitas pekerjaan.
- 2) Penyelesaian Tugas yang Handal: Setiap pegawai harus dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan handal, mencapai tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja seperti hasil kerja yang memuaskan, lingkungan kerja yang baik, pencapaian pekerjaan tepat waktu, disiplin waktu kerja, ketelitian dalam bekerja, dan tanggung jawab pegawai.
- 3) Perilaku Inovatif dan Spontan: Di samping persyaratan tugas formal, perilaku lain juga mempengaruhi efektivitas organisasi, seperti kerjasama dengan rekan kerja, tindakan protektif, gagasan konstruktif, dan pelatihan diri pegawai.

b. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara & Prabu (2014), dimensi kinerja karyawan mencakup berbagai aspek yang menilai

efektivitas kerja dari berbagai sudut pandang. Berikut adalah dimensi kinerja yang dijelaskan oleh mereka:

Aspek Kuantitas

- 1) Proses Kerja dan Kondisi Pekerjaan: Menilai bagaimana proses kerja dilakukan serta kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas.
- 2) Waktu yang Digunakan: Lamanya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, yang mencerminkan efisiensi kerja.
- 3) Jumlah Kesalahan: Banyaknya kesalahan yang terjadi selama proses pekerjaan, yang dapat menunjukkan tingkat ketelitian.
- 4) Jumlah dan Jenis Pelayanan: Menilai kualitas pelayanan yang diberikan dalam pekerjaan, termasuk frekuensi dan jenis layanan yang diberikan.

Aspek Kualitas

- 1) Ketepatan Kerja dan Kualitas Pekerjaan: Mengukur akurasi dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan.
- 2) Tingkat Kemampuan dalam Bekerja: Menilai keterampilan dan kompetensi yang diterapkan dalam melaksanakan tugas.
- 3) Kemampuan Menganalisis dan Menggunakan Peralatan: Kemampuan dalam menganalisis data, informasi, serta

penggunaan mesin atau peralatan yang diperlukan dalam pekerjaan.

- 4) Kemampuan Mengevaluasi: Kemampuan dalam mengevaluasi hasil kerja, termasuk menangani keluhan atau keberatan dari konsumen.

c. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan bertujuan untuk menilai prestasi kerja secara objektif. Beberapa metode dan teknik penilaian yang umum digunakan antara lain:

- 1) Kesetiaan: Menilai kesanggupan karyawan dalam melaksanakan dan mengamalkan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- 2) Hasil Kerja: Pencapaian kinerja sesuai dengan target perusahaan.
- 3) Kejujuran: Ketulusan dan kemampuan karyawan untuk tidak menyalahgunakan wewenang.
- 4) Kedisiplinan: Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja.
- 5) Kreativitas: Kemampuan dalam mengambil keputusan dan melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah.
- 6) Kerjasama: Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan tugas.

- 7) Kepemimpinan: Kepatuhan terhadap peraturan dan contoh yang baik dari pemimpin.
- 8) Kepribadian: Penilaian berdasarkan kepribadian baik yang bermanfaat dalam pekerjaan.

Unsur-unsur lain yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan meliputi:

- 1) Kecakapan dalam Bekerja
- 2) Ketelitian dalam Menyelesaikan Pekerjaan
- 3) Kemampuan dalam Mengambil Keputusan
- 4) Intensif dalam Kemampuan Bekerja
- 5) Disiplin dalam Peraturan
- 6) Bertanggung Jawab atas Pekerjaan
- 7) Kemampuan Bekerjasama
- 8) Kesetiaan
- 9) Kejujuran
- 10) Kemampuan Memimpin dan Memotivasi

d. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja memberikan manfaat penting bagi karyawan dan organisasi:

- 1) Bagi Karyawan: Memberikan umpan balik mengenai kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi mereka, yang berguna untuk pengembangan karir.

2) Bagi Organisasi: Membantu dalam pengambilan keputusan terkait pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, promosi, dan sistem imbalan, serta memastikan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

5. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Stress kerja dapat memiliki dampak positif atau negatif pada kinerja:

- a. Stress Positif: Tingkat stress yang rendah hingga sedang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih cepat.
- b. Stress Negatif: Stress yang tinggi dan tidak teratasi dapat menurunkan kinerja. Jika stress terlalu tinggi, karyawan mungkin tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, yang akan mengakibatkan penurunan kinerja.

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa stress dan kinerja saling mempengaruhi. Stress yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan stress yang berlebihan dapat merusak kinerja.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Rachel Natalya, William, Wehelmina (2018)	Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengelola IT Center Manado	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT Center Manado. Hasil R Square dalam penelitian ini sebesar 85%
Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Palembang Store	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace hardware Palembang Store. Besarnya pengaruh stress kerja sebesar 65% terhadap kinerja karyawan.

Vira Sani Putri, Fetty Poerwita Sary (2015)	Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Busana Anggun Mahkota pada Bagian Produksi	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Busana Anggun Mahkota bagian Produksi
Ismaya Umniyuda (2019)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Malang Jawa Tengah	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Malang Jawa Tengah.
Nafiuddin (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil risetnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Risambessy (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Burnout, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menyimpulkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Pikir

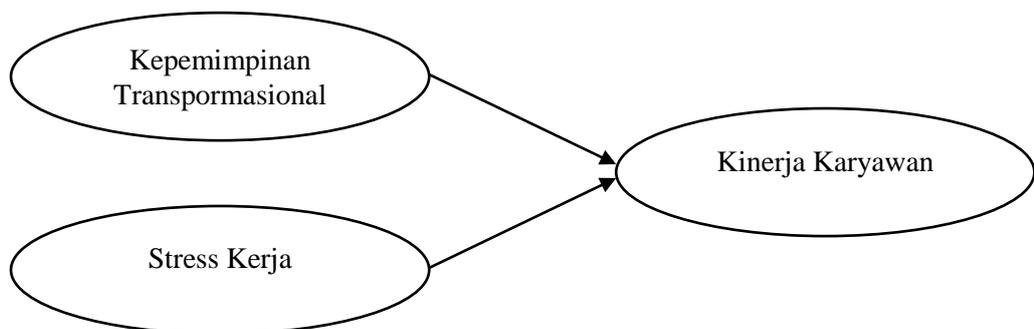
Dalam suatu organisasi, pegawai atau karyawan termasuk ke dalam sumber daya . pegawai dalam suatu organisasi merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting untuk peningkatan kinerja pegawai. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hal pokok dalam memelihara kelangsungan hidup suatu organisasi. Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang ada pada suatu organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan yang dinilai mampu menghadapi perubahan dan menyikapi sifat pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menekankan pada seorang pemimpin yang perlu memotivasi para bawahan mereka atas tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan.

Pemimpin transformasional juga harus mampu membangun komunikasi dan dapat mengartikulasi visi serta misi dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki dua sifat gaya, yaitu: mengembangkan visi, mengembangkan komitmen dan kepemimpinan transformasional. Bagi organisasi atau perusahaan visi itu gunanya adalah sebagai penentu arah dari seluruh kegiatan, dimana visi tersebut dapat mengarahkan para pegawai bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat memudahkan pengambilan

keputusan, serta mengembangkan inisiatif pegawai. Komitmen orang-orang yang ada dalam organisasi akan menentukan bagaimana kelangsungan hidup organisasi.

Tidak hanya itu, kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan memiliki kewajiban untuk memotivasi pegawai sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Pada hakikatnya gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu unsur pendukung yang berpengaruh pada kinerja pegawai, gaya kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Dengan demikian, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai merupakan fokus dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang, dan telaah pustaka yang sudah diuraikan diatas maka dapat diajukan hipotesis

sebagai jawaban sementara untuk masalah penelitian berikut ini:

1. Diduga kepemimpinan transpormasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare
2. Diduga stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. PLN ULTG di Kota Parepare.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 3 (tiga) bulan dimulai Desember-Februari 2024.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti, dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN ULTG di Kota Parepare yang berjumlah 78 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil berdasarkan random sampling (*probability sampling*), dengan teknik simple random sampling. Berdasarkan perhitungan di atas dapat

diambil sampel minimum dari populasi sebanyak 78 orang responden.

C. Definisi Operasional

Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian skripsi ini :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional: Gaya kepemimpinan ini berfokus pada membantu dan mengembangkan kemampuan anggota tim. Seorang pemimpin yang menggunakan gaya ini memperhatikan kebutuhan dan keinginan anggotanya, serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.
2. Stres Kerja: Stres kerja adalah perasaan tertekan atau tertekan yang dirasakan karyawan ketika menghadapi tantangan atau beban kerja di tempat kerja. Ini bisa membuat mereka merasa cemas atau kewalahan.
3. Kinerja Karyawan: Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Ini tergantung pada keterampilan, pengalaman, dan usaha yang dikeluarkan, serta berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah penelitian lapangan. Penelitian lapangan yaitu tinjauan

langsung terhadap karyawan P PT. PLN ULTG Kota Parepare. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari informan penelitian melalui kuesioner yang langsung ditujukan pada karyawan PT. PLN ULTG Kota Parepare

2. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pertanyaan yang akan digunakan bisa melalui telepon, surat ataupun tatap muka (Ferdinand, 2006). Pertanyaan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden.
3. Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala Likert umumnya menggunakan 5 (lima) angka penelitian, yaitu:
 - a) Sangat Setuju = 5
 - b) Setuju = 4
 - c) Netral = 3
 - d) Tidak Setuju = 2
 - e) Sangat Tidak Setuju = 1

Urutan setuju atau tidak setuju dapat dibalik mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju (Sugiyono, 2022)

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data dalam penelitian ini adalah terdiri dari: Data kuantitatif yaitu data jumlah karyawan dalam PT. PLN ULTG Kota Parepare.
2. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:
 - a. Data primer adalah data yang bersumber dari hasil kuisioner dengan responden.
 - b. Data sekunder yaitu data yang bersumber dari laporan atau dokumen yang telah dibukukan oleh PT. PLN ULTG Kota Parepare.

F. Teknik Analisis Data

1. Validitas dan Reliabilitas Instrumen
 - a. Pengujian Validitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2022) "Valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur". Untuk mendapatkan instrumen yang valid maka diperlukan pengujian validitas.
 - b. Pengujian Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022) "instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama". Reliabilitas instrumen tingkat pemahaman gambar teknik dan kreativitas dihitung dengan rumus KR 20 (Kuder

Richardson), karena skor instrumennya bukan merupakan rentangan, melainkan benar atau salah.

2. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik deskriptif. “Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sesuai dengan fakta tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum” (Sugiyono, 2022)

Untuk menguji hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka teknik analisis data yang digunakan yaitu: Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen minimal dua. Maka dari itu penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2022) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 +$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi variabel independen

X_1 = Kepemimpinan Transpormasional

X_2 = Stress Kerja

a = Konstanta

e = Standar error

Sementara itu, langka-langka untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu biaya tetap, biaya variabel, dan harga jual dilakukan dengan uji parsial dan uji simultan.

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen minimal dua (Sugiyono, 2022).

Sementara itu, langka-langka untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu biaya tetap, biaya variabel, dan harga jual dilakukan dengan uji parsial dan uji simultan.

a. Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah singkat PT PLN (Persero)

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh pemuda dan buruh listrik melalui delegasi buruh/pegawai listrik dan gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU- PLN (Bada Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Sejarah Perusahaan Listrik yang pertama di bangun di kota Makassar yaitu sekitar tahun 1914, dengan menggunakan mesin uap yang berlokasi di pelabuhan yang dimana penyalurannya masih sangat terbatas. Dengan demikian, meningkatnya permintaan, maka pada tahun 1925 dibangun Pusat Listrik Uap

(PLTU) yang berlokasi di tepi sungai Jeneberang Pandang-pandang Gowa, dengan kapasitas 2x1000 KVA yang dikelola oleh perusahaan NV. *Nederlan Indishe Gas Electiciteit Maatshappy (NIGEM)*. Selanjutnya pada tahun 1946 disusul pembangunan Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTA) yang berlokasi di Bontoala Makassar.

Perlistrikan di kota Makassar yang tadinya dikelola oleh NV. NIGEM telah dialihkan ke NV. *Ovessese gas dan Eletriciet Maatshappy (OGEM)* pada tahun 1949, akan tetapi dengan keadaan negara dalam menghadapi perjuangan penbebasan Irian Jaya kepada Negara Republik Indonesia dimana pemerintah Republik Indonesia telah memutuskan hubungan ekonomi dengan Belanda, maka pelistrikan yang dahulunya undang-undang Nasional Perusahaan Belanda (UU No. 76 Thn 1958) yang berlaku sejangtanggai 3 Desember 1971. Untuk selanjutnya pelistrikan diserahkan kepada Perusahaan Listrik Negara yang kemudian dikenal dengan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar sedangkan daerah diluar kota Makassar pelistrikan ditangani oleh perusahaan daerah, dalam hal ini dilaksanakan oleh PT. MPS.

Pada tahun 1961, pusat pembentukan PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerjanya meliputi daerah SULSELBAR yang berkedudukan di Makassar. Dalam periode yang sama terbentuknya Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang luar kota

yang mengelolah perlistrikan di kota-kota: Majene, Bantaeng, Watampone dan Palopo di mana kelima daerah tersebut Perusahaan Listrik Negara (PLN) hanya menangani pembangkitannya saja. Perusahaan Listrik Negara (PLN) pusat memiliki peranan untuk mengembangkan perlistrikan di Indonesia, selanjutnya dikeluarkan surat edaran No. 078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan listrik negara.

Dengan adanya surat edaran tersebut maka Perusahaan Listrik Negara (PLN) Eksploitasi VI mengeluarkan surat keputusan No. 001/E.VI/1968 tanggal 6 Januari 1968 yang membubarkan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang luar kota dan pengaturan segala sesuatunya diserahkan untuk ditangani oleh PT. PLN Eksploitas VI. Pada tahun 1971 untuk wilayah kerja Perusahaan Listrik Negara (PLN) Eksploitas VI di Sulawesi Selatan dan tenggara perlistrikan benar-benar dikelola Perusahaan Listrik Negara (PLN) dibawah taktik Perusahaan Listrik Negara (PLN) Eksploitas VI Cabang Makassar dan Watampone. Pengelolaannya secara bersama antara PLN dengan PT. MPS.

Berdasarkan pembagian wilayah kerja PT. PLN Rayon Gowa merupakan bagian dari DPC PT. PLN (Persero) Cabang . Pembagian wilayah dengan tujuan untuk keselamatan dan keamanan instalasi serta memberdayakan potensi sumber daya PJT setempat. Dengan area kerja yang sedemikian luas serta

dengan jumlah pelanggan yang cukup banyak maka jelas hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi PLN. Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat. Sementara di sisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang.

B. Visi dan Misi PT. PLN (Persero)

1. Visi

Visi yang ingin dicapai PT PLN (Persero): ***“Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh Kembang, Unggul, dan Terpercaya dengan bertumpu pada potensi insan”***

2. Misi:

Misi yang diusung PT PLN (Persero) adalah:

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Tujuan Perusahaan PLN berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan sesuai dengan Undang- Undang No. 19 tahun 2000.

3. Motto PLN

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (*Elektricity for a Better Life*)

Uraian Tugas Perusahaan PLN Berdasarkan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 161.K/010/DIR/2000, maka struktur organisasi PT PLN Persero wilayah Sulselrabar sebagai kantor induk dipimpin oleh seorang General Manager yang bertugas sebagai penanggungjawab atas pengadaan usaha melalui optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektivitas dan saling bersinergi serta menjamin penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan profit dan menciptakan iklim kerja yang produktif. Dengan di bantu oleh manager di bidang berikut:

a. Manager Bidang Keuangan

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengolahan anggaran dan keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengolahan pajak

yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

b. Manager Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bertanggung jawab atas upaya pencapaian target pendapatan dari penjualan tenaga listrik, pengembangan pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan serta transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara unit- unit pelaksana.

c. Manager Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersusunnya perencanaan kerja, sistem manajemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi untuk mendukung upaya perusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu, dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

d. Manager Bidang Transmisi dan Distribusi

Bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan ketenagalistrikan untuk menjamin kontinuitas pengusaha tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik dan dukungan logistik bagi operasional perusahaan tenaga listrik diunit pelaksana.

e. Manager Bidang SDM dan KHA (Komunikasi, Hukum dan Administrasi)

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM dan organisasi, administrasi kepegawaian dan hubungan industrial, serta mendukung kelancaran kerja organisasi. Manajer bidang KHA (Komunikasi, Hukum, dan Administrasi) bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan administrasi kesekretariatan, komunikasi masyarakat, pengelolaan keamanan, sarana dan prasarana kantor, serta pembinaan lingkungan untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini berupa data yang diuraikan dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Sesuai uraian sebelumnya, penentuan responden dilakukan secara *purposive sampling*. Maka dari itu, responden penelitian ini difokuskan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare yang terdiri karyawan PT. PLN ULTG Kota Parepare.

Kuesioner dibagikan kepada 78 responden. Penyajian hasil penelitian ini terdiri dari identitas responden, deskripsi data atau variabel penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas data, uji normalitas, uji, hasil uji regresi sederhana serta hasil uji hipotesis.

1. Identitas Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran dari responden yang berisi tentang usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status dan lama jadi pegawai. Semua informasi mengenai hasil penelitian dan informasi responden tersebut diperoleh dari hasil distribusi kuesioner yang diperoleh kembali. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

a. Usia responden

Responden dilihat dari sisi usia yaitu:

Tabel 5.1
Profil Responden Berdasarkan Umur

Kelompok Umur	Jumlah Responden	Persentase
21 – 30 th	21	30%
31 – 40 th	26	31%
41- 50 th	19	22%
51 - 60 th	12	17%
Total	78	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diketahui bahwa kelompok umur responden 21-30 tahun sebanyak 30% responden, umur 31-40 sebanyak 31% responden, umur 41-50 sebanyak 22% responden dan umur 51-60 sebanyak 17% responden

b. Jenis Kelamin

Adapun responden dilihat dari jenis kelamin yaitu:

Tabel 5.2
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentasi
Laki-Laki	30	38,58%
Perempuan	48	61.42%
Total	78	100%

Sumber: Data primer, 2023

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibanding laki-laki. diketahui responden laki-laki sebanyak 38.58% sedangkan responden perempuan sebanyak 61.42%

c. Pendidikan Responden

Adapun responden dengan tingkat pendidikan yakni:

Tabel 5.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SLTA	24	22.85%
D3	14	20%
S1	31	44.28%
S2	9	12.85%
Total	78	100%

Sumber: Data primer, 2023

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan yakni SLTA sebanyak 22.85% responden, pendidikan D3 20% responden, pendidikan S1 sebanyak 44.28% responden dan pendidikan S2 sebanyak 12.85% responden.

2. Hasil Uji Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *product moment pearson correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai item dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%). Dalam pengujian validitas data

dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Pearson Correlation*. Berikut ini disajikan hasil dari uji validitas dari masing-masing variable

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Instrumen pada Taraf $\alpha = 0,05$

Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kepemimpinan transformasional		
X1.1	0.833	Valid
X1.2	0.899	Valid
X1.3	0.883	Valid
X1.4	0.882	Valid
Stress kerja		
X2.1	0.847	Valid
X2.2	0.873	Valid
X2.3	0.929	Valid
X2.4	0.866	Valid
X2.5	0.929	Valid
X2.6	0.940	Valid
Kinerja karyawan		
Y1	0.651	Valid
Y2	0.703	Valid
Y3	0.649	Valid
Y4	0.617	Valid
Y5	0.722	Valid
Y6	0.763	Valid

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel kepemimpinan transformasional (x1), stress kerja (x2) nilai kinerja karyawan (Y) yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

b. Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan perspektif dan teknik yang berbeda, tetapi pertanyaan mendasar untuk mengukur reliabilitas data adalah bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan. Pengukuran reliabilitas menggunakan indeks numerik yang disebut dengan koefisien. Konsep reliabilitas dapat diukur melalui tiga pendekatan yaitu koefisien stabilitas, koefisien ekuivalensi dan reliabilitas konsistensi internal.

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden itu stabil dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α), koefisien reliabilitas $> 0,60$.

Tabel 5.5
Hasil Uji Relibilitas Instrumen pada Taraf $\alpha = 0,05$

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan transformasional (X1)	0,834	Reliabel
Stress kerja (X2)	0,814	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,771	Reliabel

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada ULTG PT. PLN Kota Parepare yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel

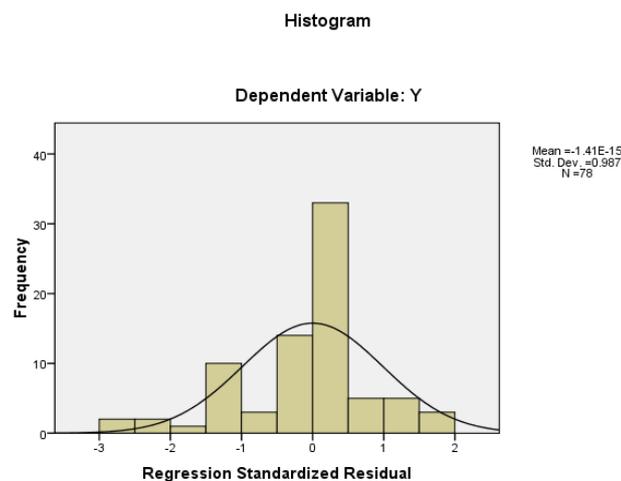
3. Uji normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik, sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik (Siregar, 2014:153).

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terlebih dahulu dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik

histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), maka model regresi memenuhi normalitas. Gambar berikut menyajikan hasil uji normalitas berupa histogram

Gambar 5.1
Uji Normalitas Histogram



Sumber: Data Primer, 2023

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva mendekati pola distribusi normal.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel

bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) (Siregar, 2013:301).

Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1), dan stress kerja (X2) secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 22.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.528	1.708		6.750	.000
1 X1	.310	.141	.274	2.191	.032
X2	.389	.095	.515	4.112	.000

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.6 tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11.528 + 0,310 X1 + 0,389 X2$$

Dimana:

Y= Kinerja karyawan

X1= Kepemimpinan transformasional

X2= Stress kerja

Berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta persamaan di atas adalah 11.528. Angka tersebut menunjukkan indikasi kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN ULTG Kota Parepare bila kepemimpinan transformasional (X1), dan stress kerja (X2) diabaikan.
- b. Koefisien variabel X1 (kepemimpinan transformasional) diperoleh sebesar 0,310 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin besar tingkat kepemimpinan transformasional, maka semakin besar pula peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare.
- c. Koefisien variabel X2 (stress kerja) diperoleh sebesar 0,389 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin tinggi stress kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. PLN ULTG Kota Parepare.

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

a. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Hasil Pengujian Parsial (Uji T)

Uji T bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai T hitung dengan T tabel dan berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS. Kedua cara ini akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5.7
Uji T Berdasarkan Perbandingan Nilai t Hitung Dan t Tabel

Variabel	t hitung	t tabel	Hipotesis
Kepemimpinan transformasional	2.191	1.665	2.191 > 1.665 maka hipotesis diterima
Stress kerja	4.112	1665	4.112 > 1.665 maka hipotesis diterima

Sumber: *Data Primer, 2023*

Tabel 5.7 menginformasikan hasil uji t berdasarkan perbandingan nilai T hitung dengan nilai T tabel. Nilai t hitung diperoleh dari hasil uji output SPSS pada Tabel 5.7.

a) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai T hitung = 2.191 dengan nilai signifikansi 0,032. Dengan menggunakan nilai t

tabel = 1,665 maka nilai T hitung > T tabel (2.191>1,665) sehingga dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif. (hipotesis diterima). Dengan demikian variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare.

b) Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian regresi untuk variabel Stress kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan nilai T hitung = 4.112 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan nilai t tabel = 1,665 maka nilai t hitung > t tabel (4.112>1,665) sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULTG di Kota Parepare.

2) Hasil pengujian simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan atau simultan. Artinya, dalam penelitian ini, uji F hendak membuktikan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1), dan stress kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) PT.

PLN ULTG Kota Parepare. Hasil pengujian secara simultan ini diperoleh berdasarkan output SPSS uji regresi ganda pada tabel ANOVA.

Tabel 5.8
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	162.080	2	81.040	48.541	.000 ^a
Residual	125.215	75	1.670		
Total	287.295	77			

Sumber: Data Prime, 2023

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 48.541 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif. Oleh karena itu, diperoleh bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1), dan stress kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN ULTG Kota Parepare.

b. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol sampai dengan satu, ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah mengetahui pengaruh variabel bebas

terhadap variabel terikat. Dari hasil data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.9
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.751 ^a	.564	.553	1.29210

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,564. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 56.4% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan stress kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 43.6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare

Berdasarkan hasil analisis deskriptif presentase variabel gaya kepemimpinan transformasional di PT. PLN ULTG Kota Parepare termasuk dalam kategori sedang yaitu 62.1 %. Dan indicator dengan angka indeks paling rendah adalah indicator Individualized Consideration sebesar 58,7% di tunjukan dari item nomor 15 yang berbunyi “pimpinan saya memberikan pelatihan yang di perlukan”.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. PLN ULTG Kota Parepare. Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional pada perusahaan mempengaruhi Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kasmir (2016), berpendapat bahwa bahwa lingkungan kerja memiliki makna mengenai segala sesuatu yang berada ditempat kerja seperti ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesamarekan dapat mempengaruhi ke efektifan kerja seseorang. Dari definisi tersebut kasmir berpendapat bahwa lingkungan kerja bukan saja tentang sarana fisik atau sarana dan prasarana yang disiapkan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas kerja karyawan, tetapi Kasmir juga mengatakan bahwa ada hal lain yang juga bisa perusahaan lakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yaitu dengan membangun hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan yang di perlukan oleh pegawai. Hasil persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu

kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial melalui uji t dengan diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian, yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok. Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan karyawan untuk tujuan perusahaan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional diketahui skor rata-rata empirik sebesar 32,00 sehingga dapat disimpulkan empirik Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT. PLN ULTG Kota Parepare “Baik” dan menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nafiuddin (2014) dan Risambessy (2018) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare. Dengan melihat stress kerja karyawan maka akan secara langsung perusahaan menilai sejauh mana stress yang dialami oleh karyawan sehingga ada perbaikan bagi perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji T parsial menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar dari T tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 maka dapat diartikan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare.

Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bermakna bahwa jika dalam perusahaan karyawan yang memiliki tingkat stress kerja yang tinggi maka secara otomatis akan menurunkan kinerja karyawan tersebut dan karyawan diharuskan untuk menyelesaikan semua tuntutan yang diterima

nya dengan baik agar stress kerjanya menurun. Namun jika karyawan dengan stress kerja yang rendah dan perusahaan serta tuntutan pada tugasnya semakin sedikit dan mendukung bagi karyawan maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat kan kinerja karyawan yang sejalan dengan seluruh tugas yang dilakukannya oleh perusahaan itu.

Indikator yang harus ditingkatkan oleh perusahaan agar stress kerja karyawan menjadi rendah ialah adanya pengurangan tekanan oleh pimpinan mengenai target kerja yang diberikan untuk karyawan agar setiap karyawan memiliki kemampuannya sendiri tanpa menekankan target kerjanya tersebut. Serta dengan keringanan tuntutan peran dan kerjanya dilaksanakan dengan baik maka stress kerja akan semakin menurun.

Skor persentase tertinggi pada variabel stress kerja ini ialah berada pada indicator yaitu karyawan mendapatkan tekanan dari pimpinan untuk pencapaian target perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa pimpinan selalu memberikan target yang sangat banyak dan karyawan merasa tertekan jika pimpinan menuntut target yang belum mampu dilakukan oleh karyawan sehingga akan memunculkan stress kerja karyawan.

Dan skor yang paling rendah berada pada indikator PT. PLN ULTG Kota Parepare memiliki lingkungan kerja yang aman dan memadai, hal ini dikarenakan lingkungan dari perusahaan sangat memadai baik dari komunikasi antar anggota karyawan yang selalu memberikan suasana yang aman serta dari suhu udara, ruangan dan fasilitas kerja diberikan perusahaan dengan yang terbaik agar mampu meningkatkan kinerja dengan efektif.

Stress kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare yaitu sebesar 0,561 atau 56,1%. Dari hasil analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,561. Hal ini berarti 56,1% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh stress kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 56,1\% = 44,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompetensi kerja, beban kerja, keterikatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachel Natalya, William, Wehelmina pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengelola IT Center Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT Center Manado. Hasil R

Square dalam penelitian ini sebesar 85%

Dan penelitian yang dilakukan oleh Ismaya Umniyuda pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Malang Jawa Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Hardware Malang Jawa Tengah.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rachel Natalya, William, Wehelmina (2018) dan Tri Wartono (2017) menyatakan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace hardware Palembang Store. Besarnya pengaruh stress kerja sebesar 65% terhadap kinerja karyawan.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini yakni:

1. Hasil pengujian regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. (hipotesis diterima). Dengan demikian variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare.
2. Hasil pengujian regresi untuk variabel Stress kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh positif sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULTG Kota Parepare.

B. Saran

Setelah mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka saran yang dapat direkomendasikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Disarankan untuk pimpinan lebih memberikan diklat pendidikan dan pelatihan fungsional yang berfungsi untuk memberikan bekal pengetahuan dan ketrampilan bagi pegawai sesuai dengan

keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional.

2. Diharapkan kepada perusahaan untuk membatasi target kerja untuk karyawan yang masih memiliki kemampuan yang rendah agar stress yang dimiliki karyawan juga menurun

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. In *Pengaruh... 2811 Jurnal Emba* (Vol. 7, Issue 3).
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*.
- Bahri, M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang*. 1–115.
- Nurlia, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Sagala, E. J., & Ardi, R. P. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Tenaga Pengajar Di Telkom University*.
- Saputra, W. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur* (Vol. 5, Issue 2).
- Sugiyono, Prof. Dr. (2022). *Metode Penelitian Kaulitatif; Untuk Penelitian Yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, Dan Konstruktif*.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Pertama. Pengantar Manajemen Edisi Pertama. Depok: Prenada Media Group*.
- Sunyoto, D. (2013). *Perilaku Organisasi*.
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*.