

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN ULTG KOTA PAREPARE

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. PLN ULTG KOTA PAREPARE

Alvin Juniar Putra¹ Darmawan² Rusmin Nuryadi³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Alamat Email: parmanrianti@gmail.com¹ mutmainnahh2909@gmail.com²

Abstrak

Alvin Juniar Putra 2024 dengan judul penelitian yakni PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN ULTG KOTA PAREPARE. Adapun tujuan dalam penelitian ini yakni: Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan Stres Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULTG Kota Parepare

Ditinjau dari permasalahan yang ada, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang sangat menunjang terselenggaranya penelitian karena digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh. Untuk itu penulis melakukan Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kusioner.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Kota Parepare, Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, Stres Kerja, bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Kota Parepare.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Alvin Juniar Putra's 2024, titled "The Influence of Transformational Leadership and Work Stress on Employee Performance at PT. PLN ULTG Kota Parepare," aims to examine the simultaneous effects of leadership style and work stress on employee performance at PT. PLN ULTG Kota Parepare. The study employs a quantitative approach, with data collection techniques being crucial for strengthening the research findings. To achieve this, the researcher utilized questionnaires as the primary data collection method.

The findings of the study indicate a direct influence of leadership style on employee performance at PT. PLN Kota Parepare. Furthermore, the research reveals that work stress has a positive and significant impact on employee performance. This suggests that both leadership style and work stress contribute positively to enhancing the performance of employees.

In conclusion, the study demonstrates that transformational leadership and work stress, when considered together, significantly affect employee performance at PT. PLN Kota Parepare. The results underline the importance of both factors in improving employee outcomes and suggest that effective leadership, alongside the management of work stress, can lead to better performance within the organization.

Keywords; Leadership Style, Work Stress, Employee Performance.



PENDAHULUAN

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 (Sunyoto, 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. PLN ULTG di Kota Parepare dilaksanakan kurang lebih 3 (tiga) bulan dimulai Desember-Februari 2024.. Informan dalam penelitian ini diambil dari sampel minimum populasi sebanyak 78 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah terdiri dari: Data kuantitatif yaitu data jumlah karyawan dalam PT. PLN ULTG Kota Parepare sementara sumber data penelitian diambil dari Data primer yang bersumber dari hasil kuisioner dengan responden dan Data sekunder yang bersumber dari laporan atau dokumen yang telah dibukukan oleh PT. PLN ULTG Kota Parepare. Teknik Analisis Data Yang Digunakan yaitu Validitas dan Reliabilitas Instrumen Dan Pengujian Reliabilitas, Dokumentasi. 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.



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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

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%).

1) 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 Reliabilitas Instrumen pada Taraf $\alpha = 0,05$

Variabel	Cronbach's Alpha	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

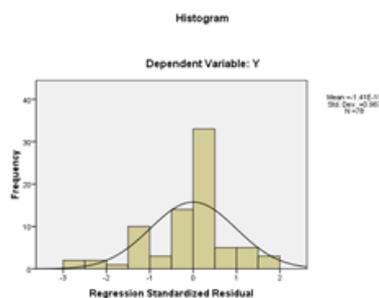
digunakan untuk menjelaskan variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada ULTG PT. PLN Kota Parepare yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel

2) 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 cenderung imbang dan kurva mendekati pola distribusi normal.

3) 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.

b. 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	1.665	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.

a) Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) 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.

A. 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 tentangsarana fisik atau sarana dan prasarana yang

DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

ISSN. 2721-4907

Volume 1, Nomor 1, Februari 2020

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 diterimanya 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 di lakukan 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 62,1% 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.

Kesimpulan dan Saran

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.

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: Pemerintah Desa dalam mengembangkan potensi wisata seharusnya lebih mengutamakan sarana dan prasarana, infrastruktur yang memadai, melakukan pemberdayaan masyarakat sehingga dapat meningkatkan ekonomi lokal.

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-ljarah 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).