

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK. MEDAN**

Elvie Maria[✉], Edison, Johan
Universitas IBBI, Medan, Indonesia
Email: marthamanalu1728@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.46880/methoda.Vol12No3.pp227-237>

ABSTRACT

Everyone has some different attributes, traits and characteristics in their personality; some are adaptable, resistant under pressure, some like challenges with more responsibility, but some are the other way around. This makes their work results also different. Leadership and organizational culture as well as work stress on employees are important factors that must be considered in the organization. If the leadership is effectively implemented and the organizational culture is in accordance with the internal environment of the organization, reducing work stress that occurs in employees, then employee performance will be improved. Leadership, organizational culture and work stress are strong contributors to employee performance and often the success of an organization depends on these three factors, and many studies have been conducted to study the relationship between leadership, organizational culture and work stress on employee performance. The research was conducted on employees of PT. Matahari Department Store Tbk, Medan, which results that leadership, organizational culture and work stress have a role in increasing the level of employee performance.

Keyword: *Leadership, Organizational culture, Job Stress, Employee performance.*

ABSTRAK

Setiap orang memiliki beberapa atribut, sifat dan karakter berbeda dalam kepribadian mereka; ada yang mudah beradaptasi, tahan dalam tekanan, ada yang menyenangi tantangan dengan tanggung jawab yang lebih, namun ada pula sebaliknya. Hal ini membuat hasil kerja mereka juga berbeda. Kepemimpinan dan budaya organisasi serta stres kerja pada karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam organisasi. Jika kepemimpinan yang diterapkan efektif dan budaya organisasi yang sesuai dengan lingkungan internal organisasi, mengurangi stres kerja yang terjadi pada karyawan, maka kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan. Kepemimpinan, budaya organisasi dan stres kerja adalah kontributor kuat dalam kinerja karyawan dan seringkali keberhasilan organisasi bergantung pada tiga faktor ini, dan banyak penelitian telah dilakukan dalam mempelajari hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk, Medan, yang menghasilkan bahwa kepemimpinan, budaya

organisasi dan stres kerja berperan dalam meningkatkan dalam tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Stres, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan dalam dunia usaha semakin ketat, perubahan terjadi begitu cepat termasuk perubahan selera konsumen dalam memilih produk yang sesuai bagi mereka membuat perusahaan harus terus berkreasi dan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif sehingga mampu mempertahankan eksistensinya. Keunggulan kompetitif, yang dimiliki oleh sebuah perusahaan tidak hanya bersumber dari produk yang inovatif melainkan juga harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, karena keunggulan kompetitif yang sulit untuk ditiru adalah yang bersumber dari sumber daya manusia, sehingga mau tidak mau perusahaan harus secara berkesinambungan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada agar memiliki kompetensi sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi, termasuk bagaimanapun sumber daya manusia tersebut mampu memberikan pelayanan yang prima bagi konsumen sehingga memberikan kepuasan bagi konsumen. Konsumen yang mendapatkan pelayanan yang baik akan terkesan dan diharapkan akan terus melakukan pembelian bahkan akan merekomendasikan kepada orang lain untuk menjadi konsumen baru perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusianya. Pengelolaan tersebut haruslah disertai kinerja karyawan yang baik pula. Kinerja karyawan adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan

tentang pekerjaannya itu (Fauzi & Nugroho, 2020).

Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan sehingga dapat memotivasi semangat kerja karyawan. Perlu diketahui kinerja juga mencerminkan atau menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dalam melakukan kegiatan. Jadi apabila karyawan merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta bersemangat terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh pemimpin dalam organisasi, maka pekerjaan pasti akan diselesaikan lebih cepat dengan hasil yang lebih baik. Sebaliknya apabila karyawan tidak bersemangat yang akan direfleksikan dalam bentuk-bentuk tindakan yang menggambarkan suasana hati yang tidak puas, mudah tersinggung, suka membantah, gelisah, dan pesimis maka tentu pekerjaan akan diselesaikan lebih lambat dari waktu yang ditentukan.

Kesuksesan organisasi tergantung pada bagaimana mengelola sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia. Konsep manajemen sumber daya manusia secara utuh membantu organisasi menangani dengan efektif fase siklus kerja (Tampubolon, 2016). Setiap organisasi yang berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dapat memulainya dengan beberapa tindakan penting yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan seperti membudayakan penghargaan terhadap individu, orientasi hasil, perilaku kepemimpinan, orientasi detail, membudayakan perilaku inovasi dan orientasi tim. Sehingga semakin jelas keterkaitan dan peranan budaya organisasi

dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan, karena setiap kegiatan dalam organisasi seperti tugas dan tanggung jawab karyawan harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi (Faidillah & Tarigan, 2018).

Perasaan tidak puas dalam bentuk-bentuk suasana hati yang mudah tersinggung, suka membantah, gelisah, dan pesimis juga akhirnya akan menyebabkan stress kerja pada karyawan. Stres kerja akan menimbulkan pengaruh dalam bentuk turunnya produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang stres dan sakit akan menyebabkan waktu yang hilang akibat banyak pekerjaan tertunda. Sebagai sebuah perusahaan ritel dengan skala nasional PT. Matahari Department Store Tbk. (MDS) tentu sangat memahami pentingnya kinerja karyawan. Apalagi perusahaan seperti MDS yang bergerak dalam bisnis ritel beberapa jenis produk pakaian, aksesoris, tas, sepatu, kosmetik, dan peralatan rumah tangga saat ini tengah menghadapi tekanan persaingan usaha yang begitu ketat.

Persaingan yang ketat bukan saja diantara perusahaan ritel yang lain yang bergerak secara konvensional atau fisik, MDS juga harus bersaing dengan penjualan produk secara online yang saat ini sangat banyak ditemukan dan dipilih oleh masyarakat umum. Di sisi lain, MDS juga harus mempunyai keunggulan kompetitif dengan memiliki distinctive competencies yakni keunggulan bersaing yang unik yang bersumber dari produk dan sumber daya lainnya dalam hal ini sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan melayani pelanggan sebaik mungkin dan bekerja secara maksimal sesuai strategi

perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Wirawan (2013) bahwa indikator kinerja karyawan antara lain; kuantitas, kualitas, kecepatan dalam melaksanakan tugas, jumlah produk yang terjual, kepuasan pelanggan dan berapa jumlah yang dilayani, dan lain-lain

Ditengah persaingan usaha yang begitu ketat, MDS juga mengalami masalah dalam sumber daya manusianya dimana karyawan tidak dapat mencapai target pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan seperti keterlambatan pengumpulan laporan oleh karyawan pada tanggal yang telah ditentukan sehingga laporan yang terlambat tersebut membuat store manager sedikit kesulitan membuat store report. Selain itu, karyawan juga kurang memiliki kualitas kerja yang baik seperti tidak memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan dan sering tidak teliti dalam bekerja. Adapun karyawan kurang menguasai produk sehingga saat konsumen menanyakan informasi produk, karyawan masih sedikit kesulitan untuk memberikan jawaban yang tepat kepada konsumen tersebut.

Menurunnya kinerja karyawan diduga karena adanya hal yang memengaruhinya seperti kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai proses memengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Hersey & Blanchard, 1995). Secara esensial, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang-orang. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memperhatikan hubungan antara tugas dengan manusia. Kepemimpinan yang kurang efektif di dalam perusahaan ini diman pemimpin sering melakukan pembiaran terhadap kesalahan-kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan kurang memberikan

sanksi yang tegas kepada karyawan tersebut. Terlebih lagi pemimpin juga kurang memberikan motivasi kepada karyawannya atas pencapaian karyawan tersebut seperti contohnya yaitu target penjualan.

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang terjadi baik secara eksternal maupun internal (Faidillah & Tarigan, 2018). Berdasarkan survey yang peneliti lakukan, karyawan di MDS kurang teliti dalam bekerja seperti contohnya dalam hal pengelompokan barang di gudang berdasarkan kategori usia (aging) barang tersebut sehingga saat ada bazaar atau event dengan diskon yang telah ditentukan oleh Head Office, karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam mencari barang. Selain itu, karyawan juga kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan mengejar target yang diberikan perusahaan kepadanya.

Rasa tidak puas terhadap pekerjaan merupakan efek psikologikal yang paling jelas akan adanya stres. Stres dalam keadaan psikologikal yang lain dapat berupa; merasa tegang, gelisah, mudah marah, cepat bosan, suka menunda sesuatu hal, yang mengakibatkan hasil kerja tidak maksimal, hal tentunya akan berdampak pada kinerja organisasi. Dari sisi perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas seperti; sering lupa, perubahan pola makan, menjadi perokok atau mengkonsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, perasaan gelisah dan tidur tidak teratur. Dalam berorganisasi setiap usaha untuk mengurangi tingkat stres harus dimulai dari penyelesaian pekerjaan. Suatu tinjauan pekerjaan secara objektif yang dilakukan selama proses seleksi akan memperkecil kadar stres. Merancang ulang pekerjaan juga merupakan suatu cara mengurangi stres (Supartha & Sintaasih,

2017). Karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaannya, terutama karena pekerjaan yang mereka terima melebihi kapasitas mereka miliki, karyawan tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan rekan kerja sehingga hubungan kerja dalam kantor kurang terjalin dengan baik karena seluruh karyawan hanya fokus pada tugasnya masing-masing. Karyawan juga dapat mengalami stres karena memiliki pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga menjadi tekanan untuk mereka dalam memberikan hasil kerja terbaiknya kepada perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan

Setiap organisasi atau perusahaan apapun bentuknya membutuhkan seorang pemimpin untuk mewujudkan visi dan misi yang sudah ditetapkan sebelumnya, meskipun di dalam perjalanan terjadi perubahan-perubahan eksternal yang tidak di prediksi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang menerapkan kepemimpinan yang efektif untuk keberhasilan organisasi. Kepemimpinan menurut Lussier & Achua (2007) adalah proses memengaruhi pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi melalui perubahan. Pendapat yang menguatkan oleh Northouse (2013) bahwa kepemimpinan adalah tentang seorang individu yang memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dan kepemimpinan yang didasarkan pada posisi yang dimiliki di dalam suatu organisasi adalah kepemimpinan yang ditetapkan. Pengaruh adalah elemen penting kepemimpinan, tanpa pengaruh kepemimpinan tidak eksis. Pemimpin memiliki tanggung jawab etis untuk memenuhi kebutuhan dan mengatasi masalah pengikut. Pemimpin dan pengikut

harus di pahami dalam hubungannya satu sama lain (Hollander, 1992).

Seseorang akan dapat memengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Melalui sistem kepemimpinan yang tepat akan dapat mengangkat perusahaan keposisi yang lebih baik. Suatu pendapat mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri dan nasib orang lain. Pendapat ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin (Bangun, 2012).

Dalam pandangan lain, Chung & Megginson (1981) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah suatu kesanggupan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Sedangkan menurut Feriyanto & Triana (2015), kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Lebih lanjut Kreitner & Kinicki (2008) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses inspirasi, mempengaruhi, dan membimbing orang lain untuk berpartisipasi dalam upaya bersama. Dengan kata-kata lain, kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi inspirasi sosial dan membimbing orang lain dalam upaya bersama.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, kemudian memotivasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah pengaruh, jika

seseorang bisa meningkatkan pengaruhnya dalam diri orang lain, maka kepemimpinannya lebih efektif. Adapun proses dalam kepemimpinan meliputi tiga faktor, yaitu pemimpin, pengikut, dan faktor situasi. Interaksi dari tiga faktor tersebut menghasilkan prestasi dan kepuasan (Maxwell, 2011).

Menurut pandangan Schermorhorn Jr., Hunt, Osborn, & Uhl-Bien (2011), Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi usaha individu dan kolektif untuk menyelesaikan sasaran atau target bersama. Colquitt, LePine, & Donnelly Jr. (2011) memberikan pengertian kepemimpinan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut kearah pencapaian tujuan. Arah tersebut dapat memengaruhi interpretasi pengikut, organisasi, aktivitas pekerjaan mereka, komitmen mereka terhadap tujuan utama, hubungan dengan pengikut atau akses mereka pada kerja sama dan dukungan dari unit kerja lain.

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi secara umum adalah system nilai-nilai yang dipahami Bersama oleh seluruh anggota organisasi. Wirawan (2007) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, filsafat dari organisasi yang dikembangkan oleh pemimpin organisasi dan diterapkan dalam perilaku organisasi para anggota

organisasi. Secara umum budaya organisasi dirumuskan sebagai visi, misi, tujuan strategik, dan nilai-nilai strategik. Budaya organisasi diajarkan kepada para anggota organisasi dan diajarkan kepada para organisasi dan diawasi pelaksanaannya secara sistematis. Sedangkan Laurent (1986) secara praktis mendefinisikan budaya organisasi merefleksikan asumsi-asumsi tentang pelanggan, karyawan, misi, produk, kegiatan-kegiatan, dan asumsi-asumsi yang telah berjalan baik pada waktu lalu dan dituangkan dalam norma tingkah laku, harapan-harapan tentang legitimasi, cara berpikir dan bertindak yang diharapkan.

Dalam sebuah organisasi maka suatu hal yang tidak bisa dielakkan munculnya ikatan dalam berbagai hal termasuk perilaku setiap individu dalam organisasi tersebut. Misalnya, dalam perilaku, berbicara, berpakaian, upacara, serta segala hal tindak tanduk baik tidak dan harus berbuat dalam hal-hal tertentu, dan lain-lain sebagainya. Yang disebut organisasi tidak nampak, yang tampak adalah manusia-manusia anggota organisasi dan barang fisik milik organisasi. Perbedaan sifat, perilaku dan karakteristik yang dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain itulah yang disebut budaya organisasi (Tahir, 2014).

Budaya organisasi mencakup cara berinteraksi anggota organisasi, norma-norma yang diakui bersama, serta nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi, menganut filosofi tentang kebijakan bagaimana karyawan diperlakukan. Iklim yang merupakan keseluruhan perasaan, disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara anggota berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan individu dari luar. Karena budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan

sikap bersama, maka hal tersebut berpengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi. Lebih lanjut menurut Hofstede (2005) bahwa budaya organisasi merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya.

Saat organisasi tumbuh lebih besar mungkin perusahaan merasa kesulitan untuk mempersatukan tim ke dalam satu tujuan. Di sinilah tujuan perilaku organisasi, yakni memahami dan merancang saluran komunikasi serta struktur kepemimpinan yang dapat memperkuat budaya organisasi (Maria, 2022).

Stres Kerja

Stres merupakan kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres merupakan rangsangan yang berasal dari luar individu baik secara fisik maupun psikologis, dimana individu tersebut merespon rangsangan tersebut dengan berbagai cara. Individu tersebut akan mengalami stres apabila rangsangan tersebut melebihi dari kapasitas yang dimilikinya yang menyebabkan individu tersebut stres (Griffin & Gregory Moorhead, 2014). Stres dapat mengakibatkan tidak sinkronnya mental dan fisik individu, yang menyebabkan menjadi tidak produktif individu tersebut dalam organisasi (Maria, 2022).

Penyebab timbulnya stres dalam pekerjaan menurut Hochschild perspective dalam Grandey (2000) apabila karyawan berperan dalam melakukan pekerjaan berlawanan dengan keadaan emosi yang sebenarnya. Hal ini berpotensi besar menimbulkan stress pada karyawan. Individu atau karyawan yang mengalami

stress, akan mengganggu konsentrasinya, menimbulkan kecemasan, mangkir, frustrasi, dan apatisme bahkan bisa mengakibatkan mengundurkan diri dari perusahaan. Stres ada hubungannya dengan kinerja, ketika orang mengalami tantangan dan stres, maka kinerja akan mulai merosot, dan ketika ia mengalami depresi kinerjanya akan paling rendah. Dalam kaitan hubungan antara stres dengan kinerja, maka tugas pemimpin adalah bagaimana mengatasi stres yang dialami oleh para anggotanya.

Rasa tidak puas terhadap pekerjaan merupakan efek psikologikal yang paling jelas akan adanya stres. Stres dalam keadaan psikologikal yang lain dapat berupa; merasa tegang, gelisah, mudah marah, cepat bosan, suka menunda sesuatu hal. Dari sisi perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas seperti; sering lupa, perubahan pola makan, menjadi perokok atau mengkonsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, perasaan gelisah dan tidur tidak teratur. Dalam berorganisasi setiap usaha untuk mengurangi tingkat stres harus dimulai dari penyeleksian pekerjaan.

Stres kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan karyawan, perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Robbins & Judge (2008), bahwa tingkat stres yang tinggi, atau meski rendah tetapi berlangsung terus-menerus dalam periode yang lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan dengan demikian, membutuhkan Tindakan dari pihak manajemen. Pendapat yang sama oleh Wijaya (2017) terlalu banyak stres membebani seseorang dengan tuntutan yang tak dapat dipenuhinya, menghasilkan kinerja lebih rendah.

Stres kerja sebagai tekanan dan ketegangan yang di alami karyawan di tempat kerja yang timbul dari berbagai faktor seperti jadwal kerja , target kerja yang di tuntutan, hubungan antar karyawan dan lainnya yang terkait dengan pekerjaan. Sebagaimana di kemukakan De Bruin (2006) bahwa stress kerja adalah keadaan yang tidak nyaman dari tekanan psikologis seseorang yang dihasilkan dari penilaian bahwa tuntutan yang dirasakan melebihi kemampuan atau sumber daya individu untuk berhasil dalam memenuhi tuntutan tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi semakin penting dalam organisasi ketika persaingan usaha semakin ketat. Ini berarti bagaimana organisasi perlu untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja, dengan mengetahuinya tentu akan bermanfaat bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia organisasi tersebut, dan pada gilirannya akan mencerminkan derajat kompetensi suatu organisasi. Kinerja dalam pemahaman umum adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu.

Banyak faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi kinerja yang dapat dicapai individu maupun organisasi, diantaranya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, budaya organisasi serta efektivitas kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi, dan lain-lain. Kinerja merupakan salah satu variabel dependen yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan, atau melalui variable antara atau mediasi. Peran pemimpin didalam organisasi antar lain membimbing, mengarahkan, dan memotivasi anggota. Oleh karena pemimpin

hendaknya secara aktif memantau dan mengetahui sampai dimana anggota yang merupakan karyawan organisasi melaksanakan tugas dan dan tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan Robbin & Coutler (2012) menyatakan bahwa pemimpin perlu mengetahui apakah karyawan mereka melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan secara efektif.

Kinerja individu menurut Supartha & Sintaasih (2017) adalah hasil evaluasi atas perilaku seorang antara lain untuk mengetahui seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Gibson (2009) melihat kinerja sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan. Pencapaian tujuan yang dimaksudkan Robbins & Judge (2009) mengidentifikasi kinerja sebagai pencapaian tujuan yang dimaksud adalah suatu standar kinerja individu.

Kepemimpinan yang efektif dan budaya yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, untuk memberi dampak pada kinerja organisasi sehingga dapat meningkatkan; prestasi kerja, produktivitas, tingkat kualitas layanan

terhadap pelanggan, pertumbuhan dan keuntungan organisasi. Dalam hal ini sejalan Dyer & Reeves (1995) mencatat bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Sejalan dengan Mitchel & Larson (1982) prestasi kerja dipandang sebagai fungsi dari tiga faktor: motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja.

METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk., Medan yang berjumlah 157 orang, dengan sample yang diperoleh berjumlah 112 dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun jenis penelitian adalah korelasional, yang bertujuan untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi (Umar, 2003).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji korelasi antara kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada table 1:

Table 1. Hasil Uji Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.646	2.710

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 1, di atas, diperoleh hasil R sebesar 0.809. Ini menunjukkan bahwa hubungan variabel-variabel independen sangat kuat terhadap variabel dependen

Uji serempak atau simultan atau uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dibawah ini disajikan hasil Uji F

Table 2. Uji Simultan (uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1507.371	3	502.457	68.401	.000 ^a
	Residual	793.344	108	7.346		
	Total	2300.714	111			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada Table 2 dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya

organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh kinerja karyawan.

Table 3. Hasil Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.456	2.147	
	Kepemimpinan	.631	.083	.468
	Budaya Organisasi	.587	.067	.538
	Stres Kerja	-.170	.079	-.126

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 3, diperoleh hasil regresi:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4.456 + 0.631 X_1 + 0.587 X_2 - 0.170 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa bila nilai variabel X1 yang dimasukkan adalah sebesar 1, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0.631. Sedangkan bila nilai variabel X2 yang

dimasukkan adalah sebesar 1, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0.587. Bila nilai variabel X3 yang dimasukkan adalah sebesar 1, maka nilai Y akan berkurang sebesar 0.170

Table 4 Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.076	.040
	Kepemimpinan	7.567	.000
	Budaya Organisasi	8.806	.000
	Stres Kerja	-2.154	.033

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa nilai t untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Untuk variabel kepemimpinan nilai t yang diperoleh adalah sebesar 7.567. Untuk variabel budaya organisasi nilai t yang diperoleh adalah sebesar 8.806, untuk variabel stres kerja nilai t yang diperoleh adalah sebesar -2.154. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

KESIMPULAN

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi secara parsial, positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan hendaknya menerapkan kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang sesuai dengan lingkungan organisasi serta menurunkan stres kerja pada karyawan. Dari ketiga variabel bebas budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, dibanding kepemimpinan dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Chung, K. E., & Megginson, L. C. (1981). *Organization Behavior; Development Manajerial*. New York: Hopper Publishar.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Donnelly Jr., J. H. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- De Bruin, G. P. (2006). The dimensionality of the general work stress scale: A hierarchical exploratory factor analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4).

- <https://doi.org/10.4102/sajip.v32i4.250>
- Dyer, L., & Reeves, T. (1995). Human resource strategies and firm performance: what do we know and where do we need to go? *The International Journal of Human Resource Management*, 6(3), 656–7.
- Faidillah, & Tarigan, W. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Media Tera.
- Gibson. (2009). *Organization: Behavior, Structure, Processes*. Singapore: McGraw-Hill.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion Regulation In The Workplace : A New Way to Conceptualize Emotional Labor. *Jurnal of Occupational Health Psychology*, 95–110.
- Griffin, R. W., & Gregory Moorhead. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (Eleventh E). South-Western: Cengage Learning.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1995). *Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia* (Edisi Keem). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hofstede, G. (2005). *Culture's Consequences, International Differences in Work Related Values*. London: Sage Publication.
- Hollander, E. P. (1992). Leadership, followership, self, and other. *Leadership Quarterly*, 3(1), 43–54.
- Kreitner, R., & Kinicki. (2008). *Organizational Behavior* (8th Editio). Boston: McGraw-Hill.
- Laurent, A. (1986). The Cross-Cultural Puzzle of International Human Resource Management. *Human Resource Management, Spring*, 25(1), 91–102.
<https://doi.org/10.1002.hrm.3930250107>
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2007).

- Effenctive Leadership* Mason. Mason: Thomson.
- Maria, E. (2022). *Perilaku Organisasi: How to Improve Your Organizational Performance*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Maxwell, J. C. (2011). *The 5 Levels Leadership*. Surabaya: Mic Publising.
- Mitchel, T. R., & Larson. (1982). *People and Organzation.: An Introduction to Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Indeks.
- Robbin, P. S., & Coutler, M. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior*. Singapore: Pearson Int.
- Schermorhorn Jr., J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Perilaku Organisasi: Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: Setia Bakti.
- Tahir, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPPI.
- Wirawan. (2007). *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.