

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD QUEEN LATIFA YOGYAKARTA

Rifqi Andika Ramadhan¹, Tien Suhartini²
^{1,2} Universitas Alma Aata
rifqi@gmail.com¹, tien@almaata.ac.id²

Abstract

Leadership in Indonesia is a classic problem for greatly affecting corporate organizations life. It is one of the main factors of a company success. There are obstacles and challenges in achieving corporate goals which is the low of employee performance is one of them. To attain company success, leaders should apply the right leadership style and manage work stress experienced by employees into positive values in order to improve their performance. Work Performance can be interpreted as the result of a work process with a planned time and place within an organization. The purpose of this study is to empirically examine the effect of leadership style and work stress on employee performance at Queen Latifa Hospital Yogyakarta. This is a quantitative study with a causal associative design. The population were permanent and contract employees at the front office of Queen Latifa Hospital Yogyakarta which the number of samples were 35 respondents. The data analysis method employed Multiple Regression Analysis, T-Test (Partial), F-Test (Simultaneous Significance Test), and Determination Coefficient Test (R²). The results of this study indicate leadership style has a positive and significant effect on employee performance, but Work stress has no effect on employee performance. The results of the F-test obtained an F-value of 4.609 with a sig value of 0.017, which means that the independent variables have a simultaneous effect, although not significant. The value of R Square is 0.224. This indicates that employee performance was influenced by leadership style and work stress by 22.4%, while the remaining 77.6% was affected by other variables outside of this study.

Keywords: *Employee Performance, Leadership Style, and Work Stress*

Abstrak

Permasalahan Kepemimpinan di Indonesia masih menjadi masalah yang klasik karena sangat mempengaruhi kehidupan dalam organisasi perusahaan. Faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, namun dalam menjalankannya bukanlah suatu hal yang mudah karena banyak hambatan dan rintangan yang salah satunya berupa kinerja karyawan yang rendah. Untuk

mewujudkan keberhasilan perusahaan, pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan mampu mengelola stres kerja yang dialami oleh karyawan menjadi nilai positif untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil suatu proses pekerjaan dengan waktu dan tempat yang terencana di dalam organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Queen Latifa Yogyakarta. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap maupun kontrak pada bagian front office RSUD Queen Latifa Yogyakarta. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda, Uji T (Parsial), Uji F (Uji Signifikansi Simultan), Uji Koefisien Determinasi (R²). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F test memperoleh nilai F hitung 4,609 dengan nilai sig sebesar 0,017 yang berarti variabel bebas berpengaruh secara simultan walaupun tidak signifikan. Nilai R Square sebesar 0,224 yang berarti bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja sebesar 22,4 %, sedangkan sisanya 77,6 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja*

Pendahuluan

Kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah klasik dan menarik serta berpengaruh besar dalam kehidupan organisasi. Gagal atau berhasilnya suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan. Pemimpin dituntut untuk bertanggung jawab ketika terjadi kegagalan dalam suatu pekerjaan, hal ini memposisikan pemimpin pada bagian terpenting dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin dituntut peka atas perubahan sekitar lingkungan kerja, serta mampu menganalisa *strength and weakness* atas sumber daya manusianya sehingga mampu memperoleh hasil positif dari kinerja karyawan untuk kepentingan organisasi.

Gaya kepemimpinan sebagai suatu model yang dianut dalam perilaku dan kepribadian untuk mempengaruhi bawahannya. Seorang pemimpin diharapkan memiliki program dan berperilaku secara bersama-sama dengan para karyawannya untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu,

sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dinamika dalam memotivasi / mendorong, serta mengkoordinasikan para karyawan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, peranan pengaruh dari gaya seseorang dalam memimpin pun menjadi faktor penentu bagi peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan selain dari berapa tingginya tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat bersumber dari pekerjaan yang mereka lakukan (baik berupa pekerjaan dari setiap individu, peluang partisipasi, tanggung jawab dan faktor-faktor organisasi), dan faktor diluar pekerjaan (berupa perubahan pola kehidupan, budaya sosial, kepribadian tipe A & B, harga diri, fleksibilitas/kaku dan kemampuan (Tosi dkk, dalam Wijono 2010). Kinerja dikonsepsikan sebagai acuan perilaku seseorang dalam menetapkan pencapaian target dan sasaran kerja, serta cara bekerja dan sikap pribadi seseorang. Tercapainya tujuan organisasi karena upaya para pelaku yang ada dalam organisasi memiliki kinerja yang baik.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain penelitian yang bersifat asosiatif kausal. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner. Data diperoleh dari hasil penelitian di RSU Queen Latifa Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap maupun kontrak pada bagian front office dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini diantaranya analisis regresi berganda, uji T (parsial), uji F (uji signifikansi simultan), uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil dan Pembahasan

Jika dilihat mulai tahun 2016 sampai dengan tahun 2019, realisasi pendapatan yang memiliki selisih lebih yaitu pada tahun 2018 dan 2019, sedangkan pada tahun 2016 dan 2017 memiliki selisih kurang.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.452	8.311		3.544	.001		
	Gaya Kepemimpinan	.336	.113	.471	2.971	.006	.964	1.038
	Stres Kerja	-.010	.210	-.007	-.047	.963	.964	1.038

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table 1 di atas, maka diperoleh hasil pengujian, sebagai berikut :

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis ini, dan mengacu pada tabel 7.1 di atas dapat dijelaskan persamaan regresi liner berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 29,452 + 0,336X_1 - 0,010X_2 + \epsilon$$

Berikut adalah penjelasan dari angka dalam persamaan di atas :

- a. Nilai konstanta atau (a) sebesar 29,452, yang berarti apabila seluruh variabel independent menggunakan asumsi nol (0), maka kinerja karyawan RSU Queen Latifa Yogyakarta tercapai nilai 29,452.
- b. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan angka 0,336 dapat disimpulkan bahwa variabel

gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Queen Latifa Yogyakarta.

- c. Namun nilai koefisien regresi stres kerja (X_2) menunjukkan angka $-0,010$, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami tidak mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan baik atau buruknya stres kerja dinilai dari sudut pandang yang berbeda oleh setiap karyawan di RSUD Queen Latifa Yogyakarta. Dalam hal ini arti stres kerja ada yang menilai sebagai stimulus positif dalam meningkatkan kinerja bahkan ada juga yang menilai sebaliknya bahwa stres kerja sebagai gangguan atau hambatan dalam peningkatan kualitas kinerja.
- d. Standar error (ϵ) sebagai variabel acak yang mempunyai distribusi probabilitas untuk mewakili semua faktor yang mempengaruhi variabel Y akan tetapi tidak diikutsertakan dalam persamaan.

2. Hasil Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel 1 dan dengan signifikansi 5 % (2-tailed) maka persamaan nilai t tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= (\alpha/2; n-k-1) \\ &= (0,05/2; 35-3-1) \\ &= (0,025; 31) \\ &= 2,040 \end{aligned}$$

Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan: dengan t hitung ($2,971$) $>$ t tabel ($2,040$) dan sig ($0,006$) $<$ ($0,05$) artinya variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Queen Latifa Yogyakarta, maka dinyatakan H_1 diterima.
- b. Stres Kerja dengan t hitung ($-0,047$) $<$ t tabel ($2,040$) dan sig ($0,963$) $>$ ($0,05$) artinya variabel stres kerja tidak

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dinyatakan H2 ditolak.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.903	2	108.452	4.609	.017 ^b
	Residual	752.982	32	23.531		
	Total	969.886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

Dari tabel 2 di atas bisa kita ketahui bahwa F hitung (4,609) > F tabel (3,28), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan stres kerja memiliki pengaruh yang positif secara simultan kepada variabel terikat yaitu kinerja karyawan, walaupun tidak signifikan yang ditunjukkannya angka Sig 0,017 > 0,05. Dikarenakan respon yang diberikan oleh karyawan RSUD Queen Latifa disetiap variabel bebasnya berbeda.

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.175	4.851

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 3 di atas maka diketahui nilai R Square 0,224 atau 22,4 % yang berarti gaya kepemimpinan dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Queen Latifa Yogyakarta sebesar 22,4 %, sedangkan sisa selebihnya 0,776

atau 77,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Queen Latifa Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,971 yang menunjukkan arah positif. Kemudian nilai probabilitas tingkat kesalahan sebesar 0,006 yang lebih kecil dari tingkat sig yang ditetapkan ($0,006 < 0,05$). Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSUD Queen Latifa Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar -0,047 dengan tingkat kesalahan sebesar 0,963 yang lebih besar dari tingkat sig yang ditetapkan ($0,963 > 0,05$). Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai f hitung sebesar 4,609 yang menunjukkan arah positif, walaupun tidak signifikan yang ditunjukkan dengan tingkat kesalahan sebesar 0,017 yang lebih besar dari tingkat sig yang ditetapkan ($0,017 > 0,05$).

Daftar Pustaka

- Iswanaji, C., Nafi' Hasbi, M. Z., Salekhah, F., & Amin, M. (2021). Implementasi Analytical Networking Process (Anp) Distribusi Zakat Terhadap Pembangunan Ekonomi Masyarakat Berkelanjutan (Study Kasus Lembaga Baznas Kabupaten Jember Jawa Timur). *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 4(1), 195–208. [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6681](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6681)
- M. Zidny Nafi' Hasbi. (2019). Dampak Krisis Keuangan Global Terhadap Perbankan Di Indonesia. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 13(2), 385–400. <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v13i2.602>

M.Zidny Nafi' Hasbi. (2021). Analisis Pengaruh Rasio Profitabilitas Terhadap Tingkat Kemampuan Pengeluaran Zakat Pada BUSN Devisa. 1(2), 89–102.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Tosi dkk dalam Wijono, (2013). Psikologi Industri & Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.