

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRESS KERJA DI PT. BINTANG ADYAPASTIKA GLASS ABADI SIDOARJO

Adinda Setia Anggraini

Email : dindasetiangr@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo. Menggunakan metode kuantitatif, deskriptif, path analysis dengan SPSS. Jumlah Populasi sebanyak 140 orang dan untuk pengambilan sampel penulis mengambil sampel sebesar 25% dari 140 populasi. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden, menggunakan skala likert dengan *range* jawaban positif 1-5 pilihan jawaban. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t yaitu pengujian secara parsial untuk hipotesis 1,2,3,4 dan 5. Serta menggunakan analisis jalur dan uji sobel untuk hipotesis 6 dan 7. Hasil pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Hipotesis 1 diterima. (2) Hipotesis 2 diterima. (3) Hipotesis 3 diterima. (4) Hipotesis 4 diterima. (5) Hipotesis 5 diterima. (6) Hipotesis 6 ditolak. (7) Hipotesis 7 diterima.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Stress Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and compensation on employee performance through work stress at PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo. Using quantitative, descriptive, path analysis with SPSS methods. Total population of 140 people and for sampling the authors took a sample of 25% of 140 populations. The number of samples in this study were 35 respondents, using a Likert scale with a range of positive answers 1-5 answer choices. Hypothesis testing is done by t test that is partial testing for hypotheses 1,2,3,4 and 5. As well as using path analysis and sobel test for hypothesis 6 and 7. The results of this study can be concluded that: (1) Hypothesis 1 is accepted. (2) Hypothesis 2 is accepted. (3) Hypothesis 3 is accepted. (4) Hypothesis 4 is accepted. (5) Hypothesis 5 is accepted. (6) Hypothesis 6 is rejected. (7) Hypothesis 7 is accepted.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Performance, Work Stress

PENDAHULUAN

Pada era saat ini, dimana sumber daya manusia dituntut untuk menjawab tantangan globalisasi, yaitu untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal, mengingat dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia yaitu sangat mengarah terhadap kompetensi. Maka, kinerja karyawan sangat menentukan kemampuan manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan. Dewasa ini semakin tinggi tingkat persaingan bisnis mengakibatkan beberapa perusahaan dihadapkan dalam tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Pada tahun 2007 PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi yang merupakan *dealer* kaca resmi

PT. Asahimas Flat Glass. Tbk mengalami kemunduran yang sangat signifikan dikarenakan masalah internal. Maka dari itu, saham milik PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi dijual. Saham tersebut dibeli oleh perusahaan yang bergerak dibidang yang sama yaitu PT. Samihasa Kita yang bertempat di Semarang – Jawa Tengah. Sehingga, secara tidak langsung PT. Bintang Adyapastika Glass merupakan anak cabang PT. Samihasa Kita. Oleh karena itu, kepemimpinan pun menjadi beralih dan berganti. Namun PT. Bintang Adyapastika Glass tetap menjadi distributor kaca merk asahimas milik PT. Asahimas Flat Glass.Tbk yang berlokasi di Sidoarjo – Jawa Timur. Dengan nama perusahaan yang berganti tiga kali serta berganti manajemen dua kali namun PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi telah menjadi distributor kaca dari tahun 1983 sampai sekarang. Produk yang dipasarkan oleh PT. Bintang Adyapastika Glass antara lain adalah *Float Glass* dan *Mirror* dengan ukuran tebal dan ukuran kaca yang berbeda.

Setelah PT. Bintang Adyapastika Glass mengalami pergantian pemimpin, pemimpin berusaha memulihkan keadaan sehingga PT. Bintang Adyapastika Glass melakukan PHK kepada seluruh pegawai dan berganti nama perusahaan menjadi PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi. Dalam perubahan tersebut karyawan yang telah di PHK dipanggil kembali untuk menjadi karyawan, namun dengan sistem yang berbeda, yaitu penerimaan gaji setelah tunjangan dan pengurangan BPJS dengan total UMR Sidoarjo pada tahun tersebut dengan gaji pokok dibawah UMR dan THR diberlakukan satu kali gaji pokok.

Dari hasil latar belakang di atas terdapat permasalahan kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi terkait gaya kepemimpinan dan kompensasi karena pengaruh stress kerja pada perusahaan tersebut. Untuk itu, peneliti melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo”

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan yang terjadi maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo?
5. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo?
6. Apakah melalui stress kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo?
7. Apakah melalui stress kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015:3) “Kepemimpinan merupakan proses pemahaman terhadap apa saja yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”. Sedangkan menurut Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015:30) “Kepemimpinan merupakan

pengarahan – pengarahan rutin organisasi yang mengalami peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit yang berada diatas kepatuhan mekanis itu sendiri.”

Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses dan perilaku seorang pemimpin yang kemudian dapat mempengaruhi perilaku para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2016:171) mengemukakan terdapat 3 (tiga) dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter :
 - a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
 - b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
 - c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2. Kepemimpinan Delegatif
 - a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
 - b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
 - c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
3. Kepemimpinan Partisipatif
 - a. Wewenang pimpinan tidak mutlak
 - b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
 - c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

Pengertian Kompensasi

Semangat kerja serta produktivitas dari seseorang sangat berpengaruh terhadap sistem kompensasi dimana dia bekerja. Karyawan pasti akan membutuhkan penerimaan kompensasi yang cukup dan adil sesuai tuntutan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode yang rasional sehingga dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Adapun kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

- a. Menurut Hasibuan (2017:119) “Kompensasi merupakan suatu pendapatan seorang karyawan yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, biasanya dapat berbentuk uang atau barang berharga.”
- b. Menurut Handoko (2014:155) “Kompensasi merupakan segala sesuatu yang dapat diterima oleh para karyawan sebagai bentuk imbalan atas balas jasa pekerjaan yang mereka lakukan kepada perusahaan. “
- c. Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan perusahaan kepada para pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Dimensi dan Indikator Kompensasi

Bentuk harapan perusahaan untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan termotivasi untuk bekerja adalah dari pemberian kompensasi. Menurut Badriyah (2015:164) terdapat dimensi dan indikator kompensasi yang dibagi menjadi:

1. Gaji/upah

Bentuk balas jasa yang terjamin untuk diberikan kepada para pekerja. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian gaji, yaitu sebagai berikut:

 - a. Pemberian gaji secara adil.
 - b. Pemberian gaji yang layak.
 - c. Pemberian gaji secara tepat waktu.
2. Insentif

Bentuk pemberian balas jasa kepada para pekerja yang mempunyai prestasi, dimaksudkan untuk memotivasi agar bekerja lebih bersemangat sehingga kinerja serta produktivitas meningkat. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- a. Pemberian insentif secara adil.
- b. Pemberian insentif yang layak.
- c. Pemberian insentif secara tepat waktu.

3. Bonus

Bentuk balas jasa atas hasil pekerjaan yang melebihi target, yang hanya diberikan pada saat tertentu tanpa suatu ikatan pada masa mendatang. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian bonus, yaitu sebagai berikut:

- a. Pemberian bonus secara adil.
- b. Pemberian bonus yang layak.
- c. Pemberian bonus secara tepat waktu. .

4. Tunjangan

Bentuk pemberian kompensasi yang dapat menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari tua, dll. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian tunjangan, yaitu sebagai berikut:

- a. Pemberian tunjangan kesehatan,
- b. Pemberian tunjangan hari raya, dan
- c. Pemberian tunjangan kecelakaan.

5. Fasilitas

Program pelayanan bagi pegawai yang berupa fasilitas yang berguna untuk mempermudah pegawai dalam bekerja. Terdapat indikator dalam fasilitas, yaitu sebagai berikut:

- a. Kelengkapan fasilitas kerja, dan
- b. Kelayakan fasilitas kerja.

Pengertian Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2014:204) stres merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan terganggunya kondisi seseorang baik emosi serta proses berpikir. Stres yang terjadi kepada para pekerja bisa saja timbul akibat bentuk dari tidak kepuasan dalam bekerja yang tidak terwujud dari pekerjaannya. Akan Tetapi setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda dalam menghadapi stres. Ada yang mampu mengatasinya seorang diri tetapi ada yang sebaliknya, tidak sedikit juga seseorang tidak dapat menghadapi stres tersebut. Akibatnya stres tidak dapat teratasi dan dapat berakibat pada kondisi mental serta emosional yang dapat menyebabkan kelelahan fisik. Jika hal ini terjadi, perusahaan dapat menjadi korban karena prestasi pekerjaan pekerjanya menurun. Sehingga, pimpinan diharapkan dapat mengatasi hal-hal yang dapat merugikan organisasi.

Indikator Stress Kerja

Indikator stres kerja menurut Stephen P. Robbins yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2016: 796) yaitu:

1. Faktor Intrinsik Pekerjaan
Tuntutan tugas, tuntutan waktu serta melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.
2. Peran Dalam Organisasi
Ketidakpastian informasi tentang peran, harapan serta tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Hubungan di Tempat Kerja
Hubungan yang terjalin dengan atasan ataupun dengan rekan kerja.
4. Pengembangan Karir

Ketidakcocokan terhadap status yang di berikan serta frustrasi terhadap karir tinggi yang harus dikejar.

5. Struktur dan Iklim Organisasi

Berpartisipasi serta berkesempatan besar dalam pengambilan keputusan.

Pengertian Kinerja Karyawan

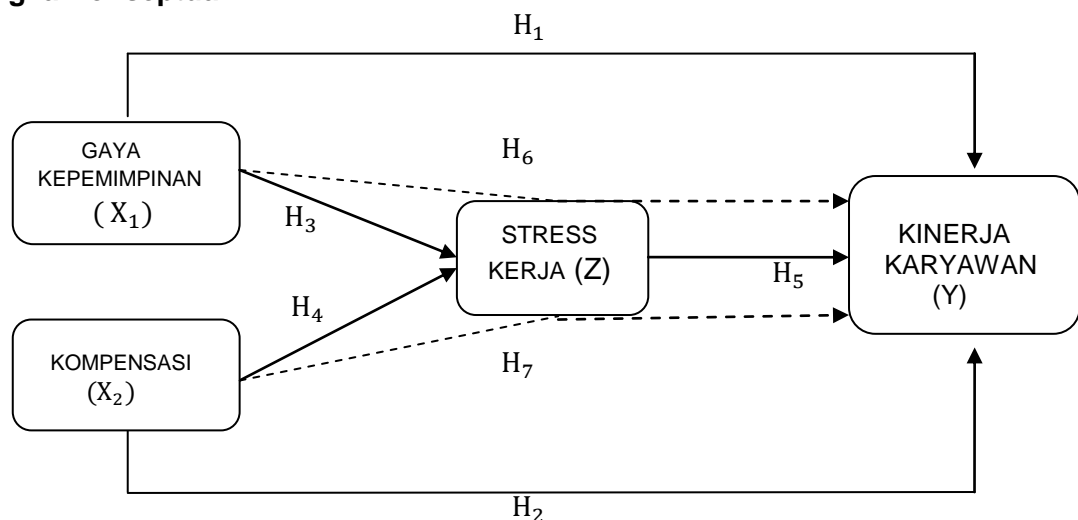
Pengertian kinerja adalah bentuk hasil kerja seorang pekerja dengan tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan tugas (Mangkunegara 2016:67). Sedangkan menurut (Edison, 2016: 190) kinerja adalah bentuk hasil dari suatu proses yang sesuai dengan ketentuan serta kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja adalah sebagai bentuk hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dan disesuaikan dengan peran serta tugas oleh setiap individu dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana seorang pekerja tersebut bekerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja dalam organisasi tersebut. Maka, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Menurut Setiawan (2014:147) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja, indikator- indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan Penyelesaian Tugas : Kemampuan karyawan dalam pengelolaan waktu serta ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian Jam Kerja : Kesanggupan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditentukan dalam hal ketepatan waktu masuk kerja dan pulang kerja.
3. Tingkat Kehadiran : Jumlah hadir dan tidak hadir karyawan dalam periode tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
4. Kerjasama Antar Karyawan : Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ditentukan dengan cara bekerja sama.
5. Kepuasan Kerja : Perasaan puas karyawan terhadap jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

- _____ : Pengaruh langsung
----- : Pengaruh tidak langsung

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Berikut ini merupakan definisi dari metode deskriptif dan verifikatif yang dikemukakan oleh Sugiyono :

1. Berdasarkan Sugiyono (2014:11) “Metode deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai dari satu variabel atau lebih tanpa melakukan perbandingan dengan variabel lain sehingga dapat menghasilkan kesimpulan.”
2. Berdasarkan Sugiyono (2014:8) “Metode verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan terhadap populasi atau sampel tertentu.”

Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui serta mengkaji Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Stres Kerja dan Kinerja di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi. Sedangkan metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui serta mengkaji seberapa besar pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Stres Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah seluruh pegawai di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi terdiri atas 140 (seratus empat puluh) pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* secara *Simple Random Sampling* sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah menurut Suharsimi Arikunto (2016:108) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sebaliknya jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%”.

Berdasarkan pendapat diatas penulis mengambil sampel sebesar 25% dari 140 populasi. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji pada model regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2017). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan:

- a. Angka signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- b. Angka signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2017). Metode untuk menguji multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika VIF > 10 atau *Tolerance* < 0,10, maka terjadi multikolinieritas.

- b. Jika $VIF < 10$ atau $Tolerance > 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi layak dipakai dalam memprediksi variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas (Ghozali, 2017). Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan Glejser Test dengan dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas,
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lain bersifat konstanta. Jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sedangkan jika nilai sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angkaprobabilitas signifikansi, yaitu :

- Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji Sobel

Sobel-test digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu stress kerja. Menurut Ghozali (2017) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Selanjutnya untuk menghitung signifikansi variabel pengaruh mediasi menggunakan sobel test sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

- Sab = besar standar error pengaruh tidak langsung
 a = jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)
 b = jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)
 Sa = standar error koefisien a
 Sb = standar error koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu untuk menghitung nilai t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel kurang konservatif (Ghozali, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji T

Hipotesis 1 dan 2

Tabel 1.1
Tabel Coefficients X terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.859	3.227		1.196	.240
Gaya Kepemimpinan	.462	.193	.433	2.386	.023
Kompensasi	.389	.184	.384	2.116	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS (2020)

Dari hasil yang terlihat di Tabel di atas, dapat dilihat nilai beta hasil untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,433 dan besaran t_{hitung} 2,386 dengan besaran sig sebesar 0,023, karena $sig < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan nilai hasil dari beta sebesar 0,384 dan besaran t_{hitung} 2,116 dengan besaran sig sebesar 0,042 karena $sig < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 dan 4

Tabel 1.2
Tabel Coefficients X terhadap Z
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.782	2.791		-1.355	.185
Gaya Kepemimpinan	.555	.167	.457	3.315	.002
Kompensasi	.541	.159	.470	3.406	.002

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber : Data diolah dari SPSS (2020)

Dari hasil yang terlihat di Tabel di atas, dapat dilihat nilai beta hasil untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Stress Kerja sebesar 0,457 dan besaran t_{hitung} 3,315 dengan besaran sig sebesar 0,002, karena $sig < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja. Untuk variabel Kompensasi terhadap Stress Kerja nilai hasil dari beta sebesar 0,470 dan besaran t_{hitung} 3,406 dengan besaran sig sebesar 0,002 karena $sig < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 5

Tabel 1.3
Tabel Coefficients Z terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.038	2.153		3.733	.001
Stress Kerja	.725	.086	.826	8.407	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS (2020)

Dari hasil yang terlihat di Tabel di atas, dapat dilihat nilai beta hasil untuk variabel Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,826 dan besaran t_{hitung} 8,407 dengan besaran sig sebesar 0,000, karena $sig < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja.

Uji Sobel Hipotesis 6

Koefisien jalur dihitung dengan membuat persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang di hipotesiskan:

1. Stress Kerja = a + a Gaya Kepemimpinan + e1
2. Kinerja Karyawan = a + c Gaya Kepemimpinan + b Stress Kerja + e2

Hasil output untuk persamaan regresi pertama (1):

Tabel 1.4
Tabel Coefficients X₁ terhadap Z
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.213	3.089		-.393	.697
Gaya Kepemimpinan	1.003	.119	.827	8.440	.000

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber : Data diolah dari SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi pertama yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Stress Kerja} &= a + a \text{ Gaya Kepemimpinan} + e1 \\ &= (- 1.213) + 1.003 \end{aligned}$$

Hasil output untuk persamaan regresi kedua (2):

Tabel 1.5
Tabel Coefficients X₁ dan Z terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.436	2.730		2.358	.025
Gaya Kepemimpinan	.178	.186	.167	.957	.346
Stress Kerja	.604	.153	.687	3.933	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi kedua yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Kinerja Karyawan} &= a + c \text{ Gaya Kepemimpinan} + b \text{ Stress Kerja} + e_2 \\ &= 6.436 + 0.178 + 0.604 \end{aligned}$$

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji dengan *Sobel test* sebagai berikut : Standar error dari koefisien *indirect effect* (Sab).

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(0.604)^2 (0.119)^2 + (1.003)^2 (0.153)^2 + (0.119)^2 (0.153)^2} \\ &= \sqrt{0.0005166159376 + 0.23549664681 + 0.000331494849} \\ &= \sqrt{0.2363447575966} \\ &= 0.48615301870563346322996745807519 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perkalian Sab dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{ab}{Sab} \\ &= \frac{1.003 \times 0.604}{0.4861530187056322996745807519} \\ &= \frac{0.605812}{0.4861530187056322996745807519} \\ &= 1.2461 \end{aligned}$$

Oleh karena itu $t_{hitung} = 1.2461$ lebih kecil dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 2.0301, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.605812 Tidak berpengaruh signifikan yang berarti tidak terdapat pengaruh mediasi.

Hipotesis 7

Koefisien jalur dihitung dengan membuat persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang di hipotesiskan:

1. Stress Kerja = a + a Kompensasi + e₁
2. Kinerja Karyawan = a + c Kompensasi + b Stress Kerja + e₂

Tabel 1.6
Tabel Coefficients X₂ terhadap Z
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.287	2.950		-.097	.923
	Kompensasi	.955	.112	.829	8.529	.000

a. Dependent Variable: Stress Kerja
Sumber : Data diolah dari SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi pertama yaitu:
Stress Kerja = a + a Gaya Kepemimpinan + e1
= (- 0.287) + 0.955

Hasil output untuk persamaan regresi kedua (2):

Tabel 1.7
Tabel CoefficientsX₂ dan Z terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.949	2.635		2.637	.013
	Kompensasi	.130	.179	.129	.728	.472
	Stress Kerja	.631	.155	.719	4.059	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah dari SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi kedua yaitu:

Kinerja Karyawan = a + c Kompensasi + b Stress Kerja + e2
= 6.949 + 0.130 + 0.631

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji dengan *Sobel test* sebagai berikut : Standar error dari koefisien *indirect effect* (Sab).

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \\ &= \sqrt{(0.631)^2(0.112)^2 + (0.955)^2(0.155)^2 + (0.112)^2(0.155)^2} \\ &= \sqrt{0.004994531584 + 0.021911400625 + 0.0003013696} \\ &= \sqrt{0.027207301809} \\ &= 0.16494636039937346856426790081014 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perkalian Sab dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{ab}{Sab} \\ &= \frac{0.955 \times 0.631}{0.16494636039937346856426790081014} \\ &= \frac{0.602605}{0.16494636039937346856426790081014} \\ &= 0.4861530187056322996745807519 \end{aligned}$$

$$= 3.6533$$

Oleh karena itu $t_{hitung} = 3.6533$ lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 2.0301, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.602605 berpengaruh signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi.

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi memperoleh nilai sig 0.023 nilai tersebut < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi.
2. Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi memperoleh nilai sig 0.042 nilai tersebut < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi.
3. Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel gaya kepemimpinan terhadap stress kerja PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi memperoleh nilai sig 0.002 nilai tersebut < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi.
4. Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel kompensasi terhadap stress kerja PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi memperoleh nilai sig 0.002 nilai tersebut < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi.
5. Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi memperoleh nilai sig 0.000 nilai tersebut < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi.
6. Pengujian hipotesis keenam menunjukkan nilai t_{hitung} menunjukkan nilai 1.2461 dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.6895 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan mediasi adalah tidak signifikan, sehingga hipotesis keenam yang menyatakan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja ditolak.
7. Pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan nilai t_{hitung} menunjukkan nilai 3.6533 dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.6895 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan mediasi adalah signifikan, sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah menguraikan pembahasan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Stress Kerja pada PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.
5. Stress Kerja berpengaruh signifikan secara dominan terhadap kinerja karyawan.
6. Gaya kepemimpinan melalui stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Kompensasi melalui stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Stress Kerja pada PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi, maka saran yang dapat diberikan penulis dapat dibagi menjadi dua. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan perlu meningkatkan peran pemimpin atau manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pengambilan keputusan, pemimpin perlu memberikan kontribusi yang lebih besar dengan cara mengadakan rapat secara rutin, meminta saran serta masukan dari karyawan.
- b. Dalam pemberian kompensasi harus diberlakukan secara adil dan wajar sesuai beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perlu adanya kompensasi seperti bonus, promosi, tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok guna meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Perusahaan perlu menciptakan hubungan kerja yang baik dan kondusif, baik antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan manajemen di atasnya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ke dalam dimensi yang lebih spesifik, seperti gaya kepemimpinan dapat dijabarkan dalam gaya kepemimpinan otoriter, demokrasi, militeristik dan sebagainya, sedangkan untuk kompensasi dapat dijabarkan dengan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, disiplin kerja, komitmen, lingkungan kerja dan sebagainya
- c. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan melalui stress kerja untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta

- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2014, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Priatna, Cepi, 2015, Perilaku Organisasi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2016. Perilaku Organisasi : Organizational Behavior, Terj : Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait, Salemba Empat, Jakarta
- Setiawan, F., dan Dewi, A. S. K. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. E-Jurnal Manajemen, Vol.3, No.5, Hal:1471-1490.
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabet, Bandung.
- Wibowo, 2016, Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yukl, Gary, 2015, Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7), Indeks, Jakarta.