

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KONFLIK KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DBL INDONESIA SURABAYA

SHANIA PURI NURWANA PUTRI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA

EMAIL: [shaniaputri2744@gmail.com](mailto:shaniaputri2744@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan pada PT. DBL Indonesia Surabaya untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. DBL Indonesia Surabaya sebanyak 100 populasi dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden, sedangkan teknik analisa yang digunakan adalah analisis linear berganda.

Dari hasil analisis data, Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar 4,429 dan sig. sebesar 0,000 dimana  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $\text{sig.} < 0,05$  ( $4,429 > 1,992$  atau  $0,000 < 0,05$ ). Variabel konflik kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,295 dan sig. sebesar 0,024 dimana  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $\text{sig.} < 0,05$  ( $2,295 > 1,992$  atau  $0,024 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja (X2). Variabel stres kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 4,598 dan sig. sebesar 0,000 dimana  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $\text{sig.} < 0,05$  ( $4,598 > 1,992$  atau  $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, stress kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DBL Indonesia Surabaya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu Indonesia mengalami banyak perkembangan, termasuk ekonomi. Dalam era industri yang semakin berkembang ini Indonesia berusaha mempercepat langkahnya agar tidak tertinggal. Dimulainya revolusi industri 4.0 banyak memberikan perubahan yang sangat mendasar di kehidupan manusia secara menyeluruh dalam level individu hingga global. Terjadinya hal ini bisa dilihat dari munculnya kreativitas serta berbagai inovasi melalui teknologi informasi, yang mana hal tersebut tidak jarang mendistrupsi banyak hal yang sebelumnya terjadi dan dialami manusia dalam kehidupannya sehingga berdampak pada perekonomian, yakni semakin besarnya persaingan diantara pelaku ekonomi. Dapat kita simpulkan bahwa hingga era industri di

Indonesia saat ini sumber daya manusia masih menjadi komponen utama.

Pada dasarnya, setiap perusahaan merupakan tempat penampungan berbagai potensi manusia dalam upaya bekerjasama, berinteraksi, saling membutuhkan serta tersusun pada suatu struktur guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. SDM adalah faktor paling utama pada sebuah perusahaan dilihat dari berbagai faktor lain selain modal usaha. Dengan demikian pengelolaan terhadap SDM wajib dilakukan secara maksimal sebagai upaya peningkatan kinerja perusahaan yang efektif dan efisien. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh kualitas karyawan yang dimiliki, keberadaan pemimpin serta yang dipimpinnya mempunyai tujuan bahwa semua aktifitas perusahaan bisa terlaksana secara lancar, sebab ada penggerak serta pihak yang bisa digerakan.

Perusahaan dituntun untuk mempunyai pimpinan yang bisa memberikan dorongan serta motivasi pada karyawan yang dipimpinnya dalam bekerja secara maksimal. Keberadaan pemimpin dalam sebuah perusahaan sangat penting, kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi karyawan sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan sebagai wujud kepemimpinannya disebut gaya kepemimpinan, sehingga hal itu menjadi kunci utama suatu perusahaan untuk terciptanya lingkungan kerja yang ideal. Karakteristik seorang pemimpin tentunya memiliki gaya kepemimpinan yang pasti berbeda-beda, oleh karena itu pengaruh gaya kepemimpinan menjadi faktor penentu adanya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Dalam sebuah perusahaan tentu saja terjadi sebuah proses interaksi dan komunikasi. Proses komunikasi dan interaksi tersebut sangat dipengaruhi oleh kepribadian manusia yang berbeda-beda, kepribadian masing-masing individu diantaranya; sifat, nilai-nilai, keinginan dan minat. Terjadinya komunikasi antar karyawan yang tidak baik akan menimbulkan suasana kerja yang tidak nyaman sehingga dapat memicu konflik kerja. Menurut Hamali (2018:235) konflik merupakan suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap maupun perilaku bertentangan terhadap individu atau kelompok lainnya, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat. Pada dasarnya dalam sebuah perusahaan pasti tidak dapat dihindari terjadinya konflik, kemampuan setiap orang dalam menghadapi atau menghandle sebuah konflik tentu berbeda-beda, tidak semua mampu menyelesaikan dengan baik dan bijaksana. Konflik yang tidak ditangani secara baik akan menjadi sangat berbahaya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi suatu masalah atau suatu tekanan karena akan menimbulkan beban

pada karyawan yang berakibat menimbulkan tekanan jiwa atau stres.

Robbins dan Coulter (2010:16) mengatakan stres merupakan suatu reaksi dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlalu banyak. Stres yang dialami karyawan bisa bersifat ringan ataupun berat, hal ini bergantung kemampuan karyawan itu sendiri dalam menghadapi penyebab stress tersebut. Dampak yang terjadi jika stres dibiarkan terlalu lama yaitu memungkinkan karyawan ingin resign atau keluar dari perusahaan, hal ini bisa jadi merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul pada karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

Membahas faktor-faktor perubahan yang berdampak pada kinerja, dipandang dari sumbernya, kinerja merupakan bentuk terjemah dari performance dengan arti hasil kerja. Kinerja merupakan perolehan karyawan dalam melaksanakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya secara menyeluruh dalam periode tertentu serta dibandingkan terhadap semua kemungkinan, standar kerja, target pekerjaan ataupun kriteria lainnya.

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. DBL Indonesia, PT. DBL Indonesia, yaitu perusahaan yang didirikan pada tahun 2004 sebagai liga bola basket sederhana dengan fundamental siswa-atlet yang sangat kuat - pelajar pertama, kemudian atlet - DBL Indonesia kini telah menjadi perusahaan pengembangan pemuda yang berfokus pada pengembangan pemimpin masa depan Indonesia melalui olahraga dan hiburan. Setiap tahun, DBL Indonesia melalui vertikal terhubung dengan jutaan pemuda di hampir seluruh provinsi di Indonesia, mulai dari Aceh di bagian paling barat nusantara hingga Papua di bagian paling timur. DBL Indonesia melampaui hambatan bagi pemimpin masa depan Indonesia untuk mewujudkan impian mereka.

## Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan bisa diartikan dengan sebuah cara, pola serta kemampuan pemimpin dalam sikapnya, komunikasi serta melakukan interaksi terhadap orang yang dipimpinya. Hal tersebut digunakan dengan tujuan bisa memberikan pengaruh, pengarahan, dorongan serta pengendalian atas orang yang dipimpinya guna memperoleh tujuan yang ditentukan. Selain itu gaya kepemimpinan seorang pemimpin memperlihatkan seberapa yakin pemimpin tersebut pada kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya, sehingga hal ini bisa diartikan gaya kepemimpinan merupakan perilaku serta strategi, hasil dari kombinasi falsafah, keterampilan, sifat dan sikap, yang sering kali digunakan pemimpin dalam memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Rivai (2014), berpendapat bahwasanya gaya kepemimpinan adalah kumpulan dari berbagai ciri yang dipakai seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang yang dipimpinya supaya apa yang menjadi target perusahaan bisa didapatkan.

## Konflik Kerja

Rivai (2011) berpendapat bahwa konflik kerja bisa diartikan dengan suatu kondisi dimana ada ketidaksesuaian antar individu ataupun secara kelompok pada sebuah perusahaan yang diwajibkan melakukan pembagian sumber daya yang ada atau aktivitas kerja serta realitas bahwasanya mereka memiliki perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

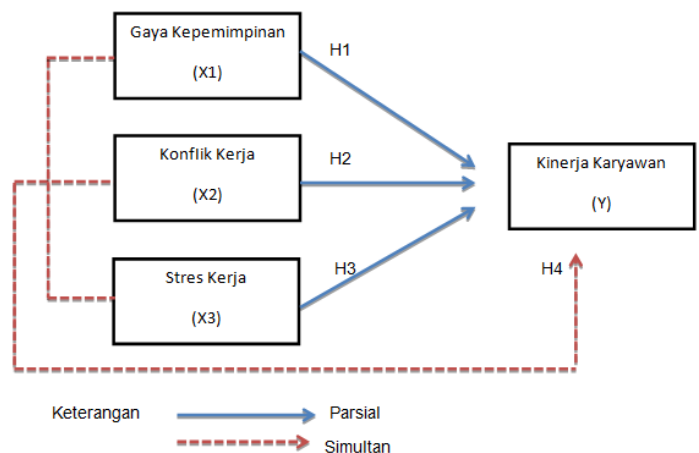
## Stres Kerja

Rivai dan Mulyadi (2013:308) mengatakan stress kerja dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua, pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai bagaimana seorang karyawan berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik ia melakukan pekerjaan yang diberikan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja yang didapat pegawai dalam melakukan tanggung jawabnya.

## Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Hipotesis

H1: Bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya

H2: Bahwa konflik kerja secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya

H3: Bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya

H4: Bahwa gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan stres kerja signifikan secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Kegiatan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. DBL Indonesia Surabaya ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi yang digunakan yaitu karyawan PT. DBL Indonesia yang berjumlah sebanyak 100 populasi.

#### Sampel

Menurut Noor (2015:158) cara menghitung jumlah sampel yang diperlukan untuk kuisioner memakai rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Sehingga didapatkan sampel:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{100}{1+100(0,05)^2}$$

$$n = \frac{100}{1,25}$$

$$n = 80$$

Berdasarkan hitungan diatas, jumlah sampel yang menjadi reponden sebanyak 80 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Sugiyono (2015:142) berkata, kuesioner adalah teknik untuk memperoleh data yang dilakukan melalui cara memberi pertanyaan atau pernyataan pada responden secara tertulis. Teknik ini digunakan untuk menyebar atau memberikan daftar pernyataan terhadap responden dengan harapan adanya umpan balik atau respon yang diberikan, tujuannya adalah untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya terkait dengan variabel dipenelitian.

### Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif adalah hasil pengolahan data dari jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner. metode analisis data pada kuesioner dilakukan menggunakan skala likert. Dengan skala likert maka variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel, masing-masing

indikator variabel mempunyai instrumen yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan atau pernyataan.

Tiap – tiap item dalam kuesioner ini mempunyai lima jawaban dengan bobot (skor) yang berbeda – beda pada setiap jawabannya. lima jawaban bila dijabarkan dalam tabel. Untuk mengetahui lebih jelas, maka akan penulis sajikan tampilan skor atau nilai skala likert sebagai berikut:

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 1. Skala Likert

## ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Merupakan uji guna menunjukkan tingkat kebenaran atau keabsahan suatu instrumen. Arikunto (2010:211) validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya.

Guna menguji kelayakan setiap butir-butir dalam pernyataan yang mendefinisikan suatu variabel, maka secara teknis uji validitas dilaksanakan dengan melihat korelasi antar skor setiap item dengan skor yang ingin diukur, menggunakan korelasi produk momen pearson pada SPSS. Dasar pengambilan keputusan analisis korelasi bisa dilaksanakan dengan melakukan perbandingan  $r_{hitung}$  terhadap  $r_{tabel}$  dimana  $df = n - 2 = 80 - 2 = 78$  dengan sig 5% sehingga diperoleh  $r_{tabel} = 0,2199$ . Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan dinyatakan valid dan jika nilai  $r$

$hitung < r_{tabel}$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil analisis akan dijelaskan, yaitu secara menyeluruh item pernyataan tiap – tiap variabel menunjukkan nilai  $r_{hitung} > 0,2199$  maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya data valid,

#### Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017:130) mengatakan bahwa uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sampai dimana hasil pengukuran memakai objek yang sama, bisa memperoleh hasil data yang sama. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi merupakan pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Uji reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan alat ukur cronbach alpha. McDaniel dan Gates (2013: 289) mengatakan cronbach alpha dipakai dalam pengukuran keandalan indikator kuesioner penelitian. Ghozali (2012:47), butir kuesioner disimpulkan reliabel apabila cronbach's alpha  $> 0,60$  dan disimpulkan tidak reliabel apabila nilai cronbach's alpha  $< 0,60$ . Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60, sehingga keputusan yang diambil adalah realiable.

#### Analisis Regresi linear Berganda

Sugiyono (2016:192) memberikan penjelasan bahwasanya analisis regresi linier berganda adalah regresi dengan 1 variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Tujuan penggunaan uji regresi linier berganda yaitu menguji signifikan dan tidaknya hubungan dua variabel dengan koefisien regresinya, Hasan (2014:159).

Tabel 2. Nilai Koefisien Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4.607	1.330		3.463	.001		
	Gaya Kepemimpinan	.272	.061	.339	4.429	.000	.775	1.290
	Konflik Kerja	.177	.077	.205	2.295	.024	.569	1.756
	Stres Kerja	.389	.085	.438	4.598	.000	.600	2.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



$$Y = 4,607 + 0,272 X_1 + 0,177 X_2 + 0,389 X_3$$

Sesuai data diatas bisa ditulis persamaan regresi :

Sehingga kesimpulanya adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 4,607. artinya apabila nilai pada variabel gaya kepemimpinan (X1), konflik kerja (X2), dan stress kerja (X3) bernilai nol maka nilai pada variabel kinerja karyawan (Y) akan sebesar 4,607 satuan.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,272. Berarti jika variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan maka nilai pada variabel kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,272 satuan dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas (X) yang lain adalah konstan atau nol.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel konflik kerja (X2) sebesar 0,177. Ini berarti apabila variabel konflik kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka nilai pada variabel kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,177 satuan dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas (X) yang lain adalah konstan atau nol.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel stres kerja (X3) 0,389. Ini berarti bahwa apabila variabel stres kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan maka nilai pada variabel kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat 0,389 satuan dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas (X) yang lain adalah konstan atau nol.

## Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji variabel independen atau variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan cara dengan melakukan perbandingan

tabel dengan t hitung. Setiap hasil t hitung, akan dibandingkan dengan t tabel yang didapat dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dan  $df=n-k-1$ .

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Error Std.	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.607	1.330			3.463	.001		
Gaya Kepemimpinan	.272	.061	.339		4.429	.000	.775	1.290
Konflik Kerja	.177	.077	.205		2.295	.024	.569	1.756
Stres Kerja	.389	.085	.438		4.598	.000	.500	2.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Tabel 3. Uji t**

Data diatas menunjukkan nilai t tabel dilihat dari signifikansi  $0,05:2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan  $df = n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76$ . Sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 1,992 atau -1,992. Sehingga dapat diuraikan sebagai berikut.

1.Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar 4,429 dan sig. sebesar 0,000 dimana t hitung > t tabel atau sig. < 0,05 ( $4,429 > 1,992$  atau  $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian bisa diambil kesimpulan variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) PT. DBL Indonesia Surabaya.

2.Variabel konflik kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,295 dan sig. sebesar 0,024 dimana t hitung > t tabel atau sig. < 0,05 ( $2,295 > 1,992$  atau  $0,024 < 0,05$ ). Dengan demikian bisa diambil kesimpulan variabel konflik kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) PT. DBL Indonesia Surabaya.

3.Variabel stres kerja mempunyai nilai t hitung 4,598 dan sig. 0,000 dimana t hitung > t tabel atau sig. < 0,05 ( $4,598 > 1,992$  atau  $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian bisa diambil kesimpulan variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) PT. DBL Indonesia Surabaya.

## Uji F

Hal ini dilaksanakan dengan tujuan memperoleh informasi tentang ada dan tidaknya pengaruh variabel independen atau variabel bebas secara keseluruhan pada variabel dependen atau variabel terikat. Dimana pengujian ini dilakukan dengan memakai Uji F atau Analysis of varian (ANOVA), melalui 2 cara yakni dengan memperhatikan tingkat signifikan atau melakukan perbandingan F hitung dengan F tabel. Hasil uji F adalah sebagai berikut.

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	472.554	3	157.518	48.030	.000 <sup>b</sup>
Residual	249.246	76	3.280		
Total	721.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

**Tabel 4. Uji F**

Data diatas menunjukkan nilai F tabel dilihat dari signifikansi 0,05 dengan df1 (jumlah variabel) = 3 dan df2 = n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76. Maka diperoleh nilai F tabel 2,72. Dengan demikian bisa diambil kesimpulan nilai F hitung > F tabel atau sig. < 0,05 (48,030 > 2,72 atau 0,000 < 0,05). Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X1), konflik kerja (X2), dan stres kerja (X3) pada kinerja karyawan (Y) PT. DBL Indonesia Surabaya.

## Pembahasan

Dari hasil pengujian tersebut bisa diuraikan pembahasan berikut.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) pada kinerja karyawan (Y) Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar 4,429 dan sig. sebesar 0,000 dimana t hitung > t tabel atau sig. < 0,05 (4,429 > 1,992 atau 0,000 < 0,05). Dengan demikian bisa diambil kesimpulan variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) PT. DBL Indonesia Surabaya.

2. Pengaruh konflik kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) Variabel konflik kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,295 dan sig. sebesar 0,024 dimana t hitung > t tabel atau sig. < 0,05 (2,295 > 1,992 atau 0,024 < 0,05). Dengan demikian bisa diambil kesimpulan variabel konflik kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) PT. DBL Indonesia Surabaya.

3. Pengaruh stres kerja (X3) pada kinerja karyawan (Y) Variabel stress Variabel stress kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 4,598 dan sig. sebesar 0,000 dimana t hitung > t tabel atau sig. < 0,05 (4,598 > 1,992 atau 0,000 < 0,05). Dengan demikian bisa diambil kesimpulan variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) PT. DBL Indonesia Surabaya.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Sesuai dengan perolehan dari proses analisa data serta pembahasan yang sudah dilakukan bisa diperoleh kesimpulan :

1. Variabel stres kerja mempunyai pengaruh paling tinggi diantara ketiga variabel, dengan nilai t hitung yaitu sebesar 4,598 dan sig. sebesar 0,000 dimana t hitung > t tabel atau sig. < 0,05 (4,598 > 1,992 atau 0,000 < 0,05). Dengan demikian bisa diambil kesimpulan variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) PT. DBL Indonesia Surabaya.
2. lalu, variabel gaya kepemimpinan ada di urutan kedua mempunyai nilai t hitung sebesar 4,429 dan sig. sebesar 0,000 dimana t hitung > t tabel atau sig. < 0,05 (4,429 > 1,992 atau 0,000 < 0,05). Dengan demikian bisa diambil kesimpulan variabel gaya kepemimpinan (X1)

berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) PT. DBL Indonesia Surabaya.

3. Dan yang terakhir variabel konflik kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,295 dan sig. sebesar 0,024 dimana t hitung > t tabel atau sig. < 0,05 (2,295 > 1,992 atau 0,024 < 0,05). Dengan demikian bisa diambil kesimpulan variabel konflik kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) PT. DBL Indonesia Surabaya.
4. Dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,655 atau 65,5%. Ini berarti bahwa sebesar 65,5% kinerja karyawan PT. DBL Indonesia Surabaya dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan stress kerja dan sisanya sebesar 34,5% terpengaruh variabel bebas lainnya.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil maka saran-saran yang akan diberikan oleh peneliti yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada perusahaan, diharapkan pemimpin PT. DBL Indonesia mampu mengarahkan atau mengendalikan anggotanya lebih baik dan efektif dalam pengkoordinasian pekerjaan, dapat bertanggung jawab dengan segala keputusan yang diambil, serta dapat ngehandle dan memberikan solusi ketika ada permasalahan agar pekerjaan tetap berjalan lancar. Kerja sama antara karyawan dan pimpinan pun juga harus ditingkatkan demi tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.
- b. Konflik kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada perusahaan, untuk

itu diharapkan karyawan PT. DBL Indonesia dapat memperbaiki dan meningkatkan komunikasi dengan rekan kerja maupun pemimpin agar tidak terjadi kesalahpahaman atau miskomunikasi kedua pihak agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan pekerjaan maupun target perusahaan bisa dijalankan secara maksimal.

- c. Stress Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada perusahaan paling tinggi diantara variabel lainnya, dalam hal ini penulis berharap agar PT. DBL Indonesia lebih berperan aktif dan tanggap dalam menangani stress kerja karyawannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan pembagian job yang merata, job yang diberikan sesuai dengan kesepakatan diawal, serta tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan deadline harus berjalan seimbang. Apabila penanganan stress kerja yang tidak bisa berakibat buruk terhadap karyawan sehingga menyebabkan penurunan kinerja yang dapat merugikan perusahaan karena tidak dapat mencapai tujuan secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi 2 Cetakan 10. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada



Rivai, Z., Veithzal, dkk.  
2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter.  
2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.