



Artikel Penelitian

Article history:

Received 28 Nov, 2023
Revised 14 Dec, 2023
Accepted 20 Dec, 2023

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Iklim Organisasi,
Stres Kerja Karyawan

Keywords:

Leadership Style,
Organizational Climate,
Employee Stress

INDEXED IN

SINTA - Science and
Technology Index
Crossref
Google Scholar
Garba Rujukan Digital: Garuda

**CORRESPONDING
AUTHOR**

Yose Andre Sinuhaji
Institut Teknologi Sawit
Indonesia

EMAIL

sinuhaji.4@gmail.com

OPEN ACCESS

E ISSN 2623-2022

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan

The Influence of Leadership Style and Organizational Climate on Job Stress of Company Employees

Yose Andre Sinuhaji

Institut Teknologi Sawit Indonesia

Abstrak: Penelitian ini dilakukan di Perusahaan. Pemimpin yang terlalu otoriter membuat karyawan tidak bebas dalam menyatakan pendapat dan mengambil keputusan apabila hal yang mendesak terjadi. Iklim organisasi yang kurang nyaman untuk para karyawan yang mengakibatkan karyawan stress dalam bekerja sehingga banyak karyawan yang memilih mengundurkan diri dari perusahaan. Meningkatnya stres kerja karyawan sehingga menyebabkan tingkat penjualan karyawan mengalami penurunan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah: 142 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Teknik pengumpulan data adalah dengan pembagian kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Kesimpulan dalam penelitian bahwa secara simultan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan. Secara parsial bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan. Secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan.

Abstract: This research was conducted at PT Garuda Exemplary Binjai. Leaders who are too authoritarian make employees not free in expressing opinions and make decisions about that which requires an uncomfortable organizational climate for employees who require employees to emphasize at work so that many employees choose to resign from the company. Increased employee work stress thereby increasing employee sales decreased. The population and sample in this study were: 142 employees. The number of samples in this study were 105 employees. The sampling technique used is simple random sampling. Data collection techniques by distributing questionnaires, interviews and documentation studies. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The conclusion of this study is that the Leadership Style and Organizational Climate rate positively and significantly on the Work Stress of Employees of Perusahaan. Partially, the Leadership Style has a positive and significant effect on the Work Stress of PT Garuda Exemplary Binjai Employees. Partial climate Organizational climate has a positive and significant effect on the Work Stress of Perusahaan employees.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Doi: 10.56338/jks.v6i12.4755

Pages: 2058-2069

LATAR BELAKANG

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah : individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah : kekayaan atau asset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Stres dapat terjadi pada setiap individu pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi roti. Pada perusahaan ini banyak karyawan yang mengalami stress dalam bekerja yang berupa karyawan mempunyai tugas yang terlalu berat dan banyak sebagai contoh karyawan bagian produksi dan marketing diharuskan datang ke perusahaan pada hari sabtu untuk mengerjakan pekerjaan yang belum selesai walaupun hari minggu perusahaan tersebut tidak beroperasi, pemberian pekerjaan yang mendadak dan waktu penyelesaian yang terlalu cepat mengakibatkan karyawan stres dalam penyelesaian pekerjaan karena apabila tidak selesai tepat waktu yang diperintahkan oleh pimpinan, maka akan ditegur atau diberikan surat peringatan, jumlah target penjualan yang terlalu tinggi kepada bagian marketing dan struktur organisasi yang tidak jelas mengakibatkan apa yang bukan menjadi tugas karyawan dapat menjadi tugasnya. Hal-hal tersebut mengakibatkan karyawan mengalami jenuh dalam bekerja dan mengalami stres yang berkepanjangan sehingga berdampak pada penurunan penjualan perusahaan.

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya kepemimpinan adalah : sama dengan cara yang digunakan pemimpin didalam mempengaruhi para pengikutnya, kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan tingkat gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter akan membuat para karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja di perusahaan tersebut, karena mereka tidak memiliki kebebasan dalam memberikan pendapat. Gaya kepemimpinan otoriter sendiri merupakan gaya kepemimpinan yang mampu untuk mempengaruhi orang lain yang ada di sekitar agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan atas dasar putusan dari pemimpin. Sebagai contoh ketika mengadakan rapat pada Perusahaan, dalam membuat keputusan selalu dilakukan oleh pimpinan atau manajer, karyawan yang mengikuti rapat tersebut selalu tidak diberikan kesempatan untuk menyatakan pendapat mereka. Keadaan ini akan mempengaruhi kerja karyawan Perusahaan, karena karyawan yang lebih memahami lingkungan yang terjadi di lapangan. Selain itu pimpinan atau manajer selalu berbicara ketus mengakibatkan komunikasi antara pimpinan atau manajer dengan karyawan tidak berjalan dengan baik. Pimpinan atau manajer juga tidak memberi hak kepada karyawan untuk membuat keputusan apabila ada hal yang sangat mendesak terjadi. Hal inilah memicu karyawan merasakan stress dalam bekerja. Dalam kepemimpinan di dalam perusahaan ini setiap bulannya direncanakan adanya rapat mengenai pembahasan perencanaan, perkembangan maupun permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Di mana realisasi rapat

yang sesuai dengan rencana rapat perusahaan adalah : bulan Januari 2018 sebanyak 4 kali sedangkan yang terendah adalah : bulan Desember 2018 hanya sebanyak 1 kali.

Iklm organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Semakin baik persepsi karyawan terhadap iklim organisasi akan semakin nyaman karyawan tersebut melaksanakan pekerjaan dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja mereka. Demikian pula sebaliknya, seorang karyawan akan memiliki produktivitas kerja rendah apabila persepsi karyawan terhadap iklim organisasi buruk sehingga dibutuhkan komitmen yang kuat dari karyawan.

Banyaknya karyawan merasakan iklim organisasi yang dirasakan tidak cukup baik seperti tidak merasa nyaman dengan suasana kerja karena para karyawan yang keras kepala sampai para atasan juga yang kurang memperhatikan para bawahannya yang menyebabkan adanya perselisihan di antara para karyawan sehingga menimbulkan persepsi yang tidak baik antar karyawan yang membuat iklim di dalam suatu organisasi menjadi terasa panas dan merasa kurang apresiasi dalam mengambil keputusan dan peningkatan target kerja serta jadwal bekerja yang semakin lama tetapi gaji yang didapat tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga banyak karyawan yang mengeluh sehingga karyawan menjadi tidak nyaman dan akhirnya mengundurkan diri. Hal ini mencerminkan tingkat stress kerja karyawan yang tinggi. Banyak terjadi peningkatan karyawan yang mengundurkan diri karena berbagai alasan, misalnya: tidak merasa nyaman dengan suasana kerja karena para karyawan yang keras kepala sampai para atasan juga yang kurang memperhatikan para bawahannya yang menyebabkan adanya perselisihan di antara para karyawan sehingga menimbulkan persepsi yang tidak baik antar karyawan yang membuat iklim di dalam suatu organisasi menjadi terasa panas dan merasa kurang apresiasi dalam mengambil keputusan dan peningkatan target kerja serta jadwal bekerja yang semakin lama tetapi gaji yang didapat tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga banyak karyawan yang mengeluh sehingga karyawan menjadi tidak nyaman dan akhirnya mengundurkan diri. Hal ini mencerminkan tingkat stres kerja karyawan mengalami peningkatan.

METODE

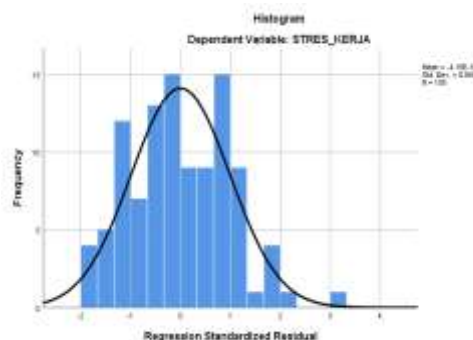
Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah : di Perusahaan yang beralamat di Jalan Anggur No 39 Binjai dan waktu penelitian ini direncanakan mulai dari bulan September 2019 sampai dengan Februari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 142 karyawan. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah : sebanyak 105 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah : simple random sampling. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara : Kuesioner (Angket), Wawancara, studi Pustaka dan dokumentasi.

Teknik analisis data menggunakan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linearitas, Uji Autokorelasi. Dan uji hipotesis.

HASIL

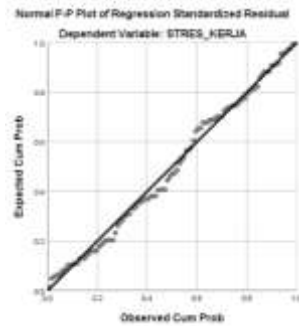
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Histogram

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa kurva memberikan pola distribusi yang tidak melenceng ke kanan dan ke kiri yang artinya adalah data berdistribusi normal.



Gambar 2. Normal P-P Plot

Dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa Grafik Normalitas P-P Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29758859
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.059
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai sig sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.779	2.841		6.258	.000		

GAYA_KEPEMIMPINAN	.199	.087	.203	2.279	.025	.958	1.044
IKLIM_ORGANISASI	.324	.073	.393	4.427	.000	.958	1.044

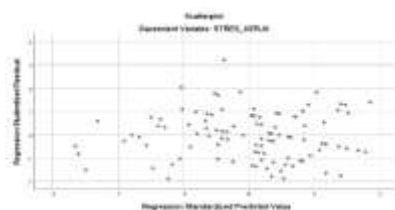
a. Dependent Variable: STRES_KERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

menunjukkan masing-masing variabel bebas gaya kepemimpinan dan iklim organisasi memiliki nilai sebesar $0,958 > 0,01$ dan nilai VIF variabel bebas gaya kepemimpinan dan iklim organisasi sebesar $1,044 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada Gambar 3 berikut ini:



Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4 menunjukkan data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* dapat dilihat pada

Tabel 3. Uji Glejser

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.980	1.624		.604	.547
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.038	.050	.076	.754	.452
	IKLIM_ORGANISASI	.023	.042	.056	.561	.576

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 3. di atas menunjukkan nilai signifikan gaya kepemimpinan (X1) sebesar $0,452 > 0,05$ dan nilai signifikan Iklim Organisasi (X2) sebesar $0,576 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Spearman's Rho* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Spearman's Rho

Correlations

		GAYA_KEPEMIMPINAN	IKLIM_ORGANISASI
Spearman's rho	GAYA_KEPEMIMPINAN	1.000	.140
	IKLIM_ORGANISASI		.154
		Sig. (2-tailed)	

	N	105	105
IKLIM_ORG ANISASI	Correlation Coefficient	.140	1.000
	Sig. (2-tailed)	.154	.
	N	105	105
Unstandardize d Residual	Correlation Coefficient	-.009	-.020
	Sig. (2-tailed)	.926	.838
	N	105	105

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Menunjukkan variabel bebas: Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar $0,926 > 0,05$ dan variabel bebas: Iklim Organisasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,838 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Linearitas

Hasil pengujian linearitas dapat di lihat pada Tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5. Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
STRESS_KERJA GAYA_KEPEMIMPINAN	* Between Groups	(Combined)	168.663	16	10.541	.734	.753
		Linearity	114.763	1	114.763	7.989	.006
		Deviation from Linearity	53.900	15	3.593	.250	.998
	Within Groups	700.839	1264.137	88	14.365		
Total			816.990	1432.800	104		

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Uji linearitas Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0.006 < 0,05$, berarti variabel Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang linear dengan variabel Stres Kerja.

Tabel 6. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
STRESS_KERJA IKLIMORGANISASI	* Between Groups	(Combined)	523.403	18	29.078	2.750	.001
		Linearity	270.868	1	270.868	25.616	.000

	Deviation from Linearity	252.535	17	14.855	1.405	.154
	Within Groups	700.839	909.397	86	10.574	
	Total	816.990	1432.800	104		

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Uji linearitas Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, berarti variabel Iklim Organisasi memiliki hubungan yang linear dengan variabel Stres Kerja.

Hasil Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.478a	.228	.213	3.292	2.249

a. Predictors: (Constant), IKLIM_ORGANISASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: STRES_KERJA

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Tabel 7. memperoleh nilai Durbin-Watson adalah sebesar 2,249, maka $d_l (1,334) < d (2,249)$ dan $d (2,083) > d_u (2,048)$ bahwa tidak adanya autokorelasi dalam penelitian ini. Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 8. berikut ini :

Tabel 8. Uji Autokolerasi

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Valuea	-.11027
Cases < Test Value	52
Cases >= Test Value	53
Total Cases	105
Number of Runs	60
Z	1.276
Asymp. Sig. (2-tailed)	.202

a. Median

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Nnilai sig sebesar $0,202 > 0,05$ berarti tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu :

Tabel 9. Hasil Analisis regresi Linear Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF

1	(Constant)	17.779	2.841		6.258	.000		
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.199	.087	.203	2.279	.025	.958	1.044
	IKLIM_ORGANISASI	.324	.073	.393	4.427	.000	.958	1.044

a. Dependent Variable: STRES_KERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

$$Y = 17,779 + 0,199 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,324 \text{ Iklim Organisasi}$$

Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda di atas adalah :

Konstanta sebesar 17,779, Apabila Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi tidak mengalami peningkatan atau konstan, maka Stress Kerja Karyawan sebesar 17,779 satuan.

Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 0,199, Setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel Gaya Kepemimpinan, maka Stress Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,199 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi untuk Iklim Organisasi sebesar 0,324, Setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel Iklim Organisasi, maka Stress Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,324 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 10 di bawah ini :

Tabel 10. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji t)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.478a	.228	.213	3.292	2.249

a. Predictors: (Constant), IKLIM_ORGANISASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: STRES_KERJA

Sumber: Hasil Penelitian. 2020 (data diolah)

Tabel 10 bahwa *Adjusted R Square* adalah : sebesar 0.213 berarti gaya kepemimpinan dan iklim organisasi dapat menjelaskan stress kerja karyawan sebesar 21,3% dan sisanya 78,7% (100-21,3) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti : motivasi kerja, pengembangan karier, lingkungan kerja dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu :

Tabel 11. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.172	2	163.586	15.092	.000b
	Residual	1105.628	102	10.839		

Total	1432.800	104			
-------	----------	-----	--	--	--

a. Dependent Variable: STRES_KERJA

b. Predictors: (Constant), IKLIM_ORGANISASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Tabel 11 bahwa nilai Ftabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama = $k-1 = 3-1=2$ dan derajat bebas kedua = $n-k = 105-3= 102$ adalah: 3,09. Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung (15,092) > F tabel (3,09) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima yaitu : Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 12. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.779	2.841		6.258	.000
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.199	.087	.203	2.279	.025
	IKLIM_ORGANISASI	.324	.073	.393	4.427	.000

a. Dependent Variable: STRES_KERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Tabel 12 menunjukkan nilai ttabel untuk signifikan 0,05 pada derajat bebas $df=n-k = 105-3=102$ adalah: sebesar 1,985. Hasil dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung (2,279) > ttabel (1,985) dan nilai signifikan sebesar $0,025 < 0,05$, maka H1 diterima yaitu : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan.

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung (4,427) > ttabel (1,985) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H2 diterima yaitu: Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:73), “Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari sifat, keterampilan dan perilaku pemimpin yang dipergunakan pada saat berinteraksi dengan pengikut.” Menurut Wibowo (2016:10), keempat keterampilan kepemimpinan tersebut adalah: 1) *Communication* (komunikasi), 2) *Praise* (pujian), 3) *Empowerment* (pemberdayaan) 4) *Coaching*.

Menurut Mulyadi (2018:101), “Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, di mana pekerja dalam suatu organisasi melakukan kegiatannya.” Menurut Hasibuan (2016:204), “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.”

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung (2,279) > ttabel (1,985) dan nilai signifikan sebesar $0,025 < 0,05$, maka H1 diterima yaitu : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan.

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya kepemimpinan adalah : sama dengan cara yang

digunakan pemimpin didalam mempengaruhi para pengikutnya, kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan tingkat gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter akan membuat para karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja di perusahaan tersebut, karena mereka tidak memiliki kebebasan dalam memberikan pendapat. Gaya kepemimpinan otoriter sendiri merupakan gaya kepemimpinan yang mampu untuk mempengaruhi orang lain yang ada di sekitar agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan atas dasar putusan dari pemimpin. Sebagai contoh ketika mengadakan rapat pada Perusahaan, dalam membuat keputusan selalu dilakukan oleh pimpinan atau manajer, karyawan yang mengikuti rapat tersebut selalu tidak diberikan kesempatan untuk menyatakan pendapat mereka. Keadaan ini akan mempengaruhi kerja karyawan Perusahaan, karena karyawan yang lebih memahami lingkungan yang terjadi di lapangan. Selain itu, pimpinan atau manajer selalu berbicara ketus mengakibatkan komunikasi antara pimpinan atau manajer dengan karyawan tidak berjalan dengan baik. Pimpinan atau manajer juga tidak memberi hak kepada karyawan untuk membuat keputusan apabila ada hal yang sangat mendesak terjadi. Hal inilah memicu karyawan merasakan stress dalam bekerja. Dalam kepemimpinan di dalam perusahaan ini setiap bulannya direncanakan adanya rapat mengenai pembahasan perencanaan, perkembangan maupun permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Di mana realisasi rapat yang sesuai dengan rencana rapat perusahaan adalah : bulan Januari 2018 sebanyak 4 kali sedangkan yang terendah adalah : bulan Desember 2018 hanya sebanyak 1 kali.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:414), “stres kerja karyawan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, gaya kepemimpinan, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain).”

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung (4,427) > ttabel (1,985) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H2 diterima yaitu: Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Semakin baik persepsi karyawan terhadap iklim organisasi akan semakin nyaman karyawan tersebut melaksanakan pekerjaan dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja mereka. Demikian pula sebaliknya, seorang karyawan akan memiliki produktivitas kerja rendah apabila persepsi karyawan terhadap iklim organisasi buruk sehingga dibutuhkan komitmen yang kuat dari karyawan.

Banyaknya karyawan merasakan iklim organisasi yang dirasakan tidak cukup baik seperti tidak merasa nyaman dengan suasana kerja karena para karyawan yang keras kepala sampai para atasan juga yang kurang memperhatikan para bawahannya yang menyebabkan adanya perselisihan di antara para karyawan sehingga menimbulkan persepsi yang tidak baik antar karyawan yang membuat iklim di dalam suatu organisasi menjadi terasa panas dan merasa kurang apresiasi dalam mengambil keputusan dan peningkatan target kerja serta jadwal bekerja yang semakin lama tetapi gaji yang didapat tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga banyak karyawan yang mengeluh sehingga karyawan menjadi tidak nyaman dan akhirnya mengundurkan diri. Hal ini mencerminkan tingkat stress kerja karyawan yang tinggi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja Karyawan

Menurut Feriyanto dan Triatna (2015:62), stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riani (2017) bahwa Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan. Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung (15,092) > F tabel (3,09) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima yaitu : Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan Menurut Mangkunegara (2017:157), penyebab stres kerja antara lain iklim organisasi, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, lingkungan kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Pada perusahaan ini banyak karyawan yang mengalami stress dalam bekerja yang berupa karyawan mempunyai tugas yang terlalu berat dan banyak sebagai contoh karyawan bagian produksi dan *marketing* diharuskan datang ke perusahaan pada hari sabtu untuk mengerjakan pekerjaan yang belum selesai walaupun hari minggu perusahaan tersebut tidak beroperasi, pemberian pekerjaan yang mendadak dan waktu penyelesaian yang terlalu cepat mengakibatkan karyawan stres dalam penyelesaian pekerjaan karena apabila tidak selesai tepat waktu yang diperintahkan oleh pimpinan, maka akan ditegur atau diberikan surat peringatan, jumlah target penjualan yang terlalu tinggi kepada bagian *marketing* dan struktur organisasi yang tidak jelas mengakibatkan apa yang bukan menjadi tugas karyawan dapat menjadi tugasnya. Hal-hal tersebut mengakibatkan karyawan mengalami jenuh dalam bekerja dan mengalami stres yang berkepanjangan sehingga berdampak pada penurunan penjualan perusahaan. Tingkat penjualan perusahaan mengalami penurunan yang disebabkan tingkat stress kerja karyawan yang dirasakan. Hal ini diakibatkan gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan iklim organisasi yang kurang efektif di dalam perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan. Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yakni :

1. Perbaiki gaya kepemimpinan dengan cara :
 - a. Dengan memperbaiki gaya kepemimpinan otoriter menjadi gaya kepemimpinan yang lebih demokratis sehingga dapat menjadi dorongan untuk karyawan lebih inovatif dan kreatif dalam melaksanakan tugasnya.
 - b. Memberikan peluang kemudahan untuk karyawan mengeluarkan pendapat dan memberikan umpan balik terhadap pendapat tersebut agar karyawan merasa dihargai oleh atasan perusahaan.
2. Memperbaiki iklim organisasi berupa :
 - a. Hubungan antara sesama karyawan atau karyawan dengan atasan dengan sering melakukan *gathering* agar dapat menumbuhkan rasa kerja sama antara karyawan di dalam perusahaan.
 - b. Meningkatkan iklim organisasi yang harmonis di dalam perusahaan dan menerapkan keharusan produksi menggunakan peralatan dan perlengkapan yang aman serta memberikan BPJS kesehatan untuk seluruh karyawan bahkan karyawan yang baru bekerja.
3. Mengurangi stress kerja karyawan dapat dilakukan dengan :
 - a. Gaya kepemimpinan yang jangan terlalu menuntut dan keras .
 - b. Iklim organisasi yang diciptakan lebih bersih dan nyaman serta harmonis

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia*. Bandung : Refika Aditama.
- Duha, Timotius. 2018. *Perilaku Organisasi*. Deepublish: Yogyakarta.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf Ari. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Handoko, Hani T. 2016. *Manajemen Personalialia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi: Dasar dan. Penerapannya dengan R*. Jakarta: K E N C A N A
- Kusumaputri, E.S. 2018. *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Rivai, Veithzal, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2016. *Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Sinambela. Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun. Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D..* Bandung : Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D..* Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna V. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- _____. 2015. *Metode Statistik*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service
- Suharsaputra, Uhar. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Eddy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Triatna, Cipi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Utaminingsih, Alifiulhaqin. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Polinema Press
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers
- _____. 2016. *Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers