

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES YANG DIRASAKAN OLEH KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**R. Suyudi Muriawan
Tiar Sinaga**

**Universitas Nasional PASIM
Universitas Komputer Indonesia**

ABSTRACT

The purpose of the study to determine the effect of leadership style, workload, work stress and employee performance employee either simultaneously or partially. The method of research used descriptive method of analysis with a quantitative approach that aims to describe in a systematic and factual account of the facts as well as the relationships between variables were investigated by means of collecting data, processing, analyzing, and interpreting data in a statistical hypothesis testing as well as the method of path analysis. Techniques of data collection through literature study and a questionnaire with the help of SPSS 19. The results showed leadership style can be quite good with low employee stress. Leadership style and workload influence on employee stress. Leadership style and workload influence on employee performance. While the partial effect of leadership style on employee performance. Workload affect the performance. Effect of work stress on employee performance and there is the influence of leadership style, workload, and stress felt by the employees and their impact on employee performance.

Keywords: *leadership style, workload, work stress and employee performance*

PENDAHULUAN

Bank adalah lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan (*financial intermediary*) antara pihak yang memiliki dana dan pihak yang

memerlukan dana, serta sebagai lembaga yang berfungsi memperlancar lalu lintas pembayaran. Menurut Undang-undang nomor 10 tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Fungsi bank itu sendiri sebagai perantara dalam perkreditan, sebagai badan yang memberikan jasa perdagangan dalam negeri dan luar negeri dan berfungsi sebagai badan yang memiliki wewenang mengedarkan uang, baik uang kartal maupun uang giral. Suyatno (2001:11).

Untuk memproduksi secara optimal, PT. Bank Central Asia, Tbk menerapkan sistem yang mampu bekerja secara sinergi dan dinamis. Sistem ini melibatkan sumber daya manusia yang efisien, teknologi yang mengikuti perkembangan zaman, dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat mendukung interaksi antara sumber daya manusia dan teknologi. Teknologi yang digunakan, yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu Sumber Daya Manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang sudah dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan.

Di dalam praktek, kinerja karyawan mengalami pasang surut dimana pada saat tertentu bisa memenuhi standar (target), pada saat yang lain bisa melampaui target atau bahkan dibawah target. Hal ini tentunya tidak lepas dari psikologis para karyawan di dalam sebuah perusahaan. Adapun psikologis tersebut tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor atau penyebab. Pada Bank BCA Kantor Cabang Kiaracondong Bandung, peneliti menemukan bahwa karyawan bekerja dan melakukan tugas serta bertanggung jawab pada pekerjaannya menjadi beban pada karyawan karena merasa kurangnya pendekatan dari atasan yang berakibat terjadinya stres pada diri karyawan, hal ini karena dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari manajer perusahaan atau organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis mencoba untuk menguji secara teoritis apabila gaya kepemimpinan dan beban kerja digunakan sebagai variabel bebas maka diduga memiliki pengaruh terhadap stres yang dirasakan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:57), Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi (2011: 42) Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasi dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Ranupandojo dan Husnan (1995:224) gaya kepemimpinan sebagai pola tingkahlaku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, dalam Nurdin, 2011). Gopher & Doncin (1986) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

Pengertian Stres Kerja

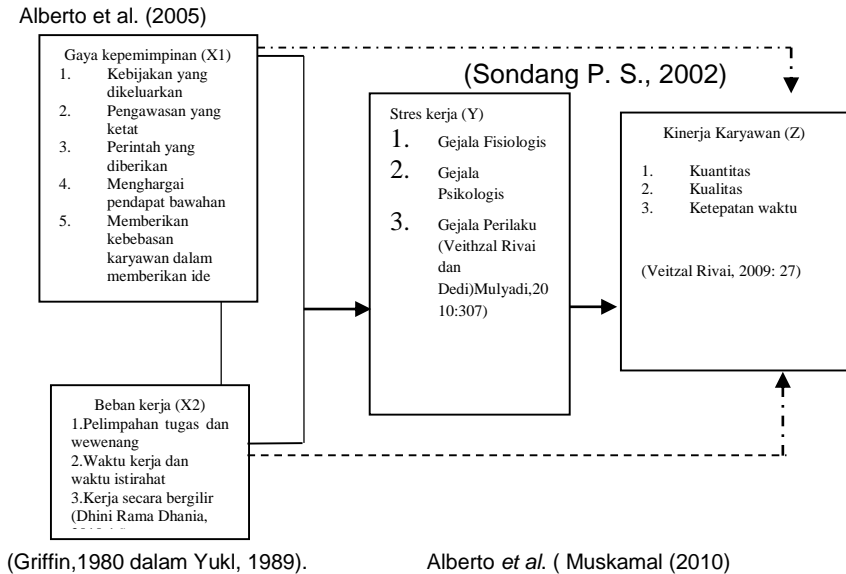
Stres Kerja menurut Landy seperti dikutip Veithzal Rivai (2010:308) "Stres kerja adalah ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya". Kemudian menurut Keith Davis dan John W. Newstrom (2008:195), "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik

seseorang ". Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat menyimpulkan bahwa terjadinya stres kerja karena ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya.

Definisi Kinerja

Menurut Wood *et al* dalam Marlina Budhiningtias Winanti (2011:256) kinerja merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Berdasarkan definisi diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian atau hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas, kemampuan, dan tanggung jawab yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1 Paradigma Penelitian

Hipotesis Utama:

Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap stres yang dirasakan oleh karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.

Sub Hipotesis:

1. Gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja karyawan dan kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.
2. Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.
3. Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung
4. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.
5. Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap stres yang dirasakan oleh karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.

Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun objek penelitian yang penulis teliti adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stress yang dirasakan oleh karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung. Populasi yang dijadikan unit pengamatan adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara pemecahan masalah penelitian yang dilaksanakan secara terencana dan cermat dengan maksud mendapatkan fakta dan kesimpulan agar dapat memahami, menjelaskan, meramalkan, dan

mengendalikan keadaan. Metode penelitian juga merupakan cara kerja untuk memahami dan mendalami objek yang menjadi sasaran. Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Moh. Nazir (2011:54) pengertian dari metode deskriptif analisis adalah:

“Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.”

Metode deskriptif analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka) sehingga akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti dan menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai obyek yang diteliti.

Populasi Dan Sampel

Sugiyono dalam buku *Metode Penelitian Bisnis* (2010:80) mengungkapkan pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BCA Kantor Cabang Kiaracondong Bandung. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* atau *sensus* menurut Sugiyono (2009:122):

“Sampel jenuh adalah teknik penentuan *sample* bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu 43 orang.

Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kategori : sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

- a. Indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
- b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
- c. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
- d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
- e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Menurut Umi Narimawati (2010:46), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikonstruksikan dengan tabel 3.11 sebagai berikut :

Tabel 1
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

NO	% JUMLAH SKOR	KRITERIA
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati, 2010:46

Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Gaya Kepemimpinan di PT. Bank Central Asia, Tbk KCP Kiaracondong Bandung

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan di Bank BCA Kantor Cabang Kiaracondong rata-rata skornya adalah sebesar 62.63%, hal itu berarti menurut responden gaya kepemimpinan rendah, namun apabila dilihat dari range kategori tidak terlalu rendah, karena rata-rata skor berada di atas sedikit kategori tinggi. Kepemimpinan otokratis, Kepemimpinan demokratis, Kepemimpinan Laissez faire, ketiganya memperoleh tanggapan cukup, yaitu 53.95%, 66.51% dan 67,44 berada diantara 52.01-68.00, maka hasilnya dinyatakan cukup.

Beban Kerja di PT. Bank Central Asia KCP Kiaracondong Bandung

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap beban kerja di Bank BCA Kantor Cabang Kiaracondong rata-rata skornya adalah sebesar 44.10%, hal itu berarti menurut responden gaya beban kerja yang diemban oleh karyawan tinggi.

Stress Kerja di PT. Bank Central Asia, Tbk KCP Kiaracondong Bandung

Pada variabel beban kerja diukur dengan menggunakan 2 dimensi yang terdiri dari gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

Tabel 2
Tanggapan Responden terhadap Stress Kerja

Indikator	Skor Actual	Skor Ideal	% skor actual	Kriteria
Gejala fisiologis	213	215	33.02%	Sangat baik
Gejala psikologis	417	215	48.48%	Baik
Gejala perilaku	326	215	50.54%	Baik
Total	956	645	44.01	Baik

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Kinerja Karyawan Di PT. Bank Central Asia, Tbk KCP Kiaracondong Bandung

Pada variabel beban kerja diukur dengan menggunakan 3 dimensi yang terdiri dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Variabel kinerja ini menggunakan 9 item kuesioner dengan penilaian dilakukan oleh 43 responden.

Tabel 3
Tanggapan Responden terhadap Kinerja

Indikator	Skor Actual	Skor Ideal	% skor aktual	Kriteria
Kuantitas	520	215	79.06%	Baik
Kualitas	344	215	80%	Baik
Ketepatan waktu	677	215	78.72%	Baik
Total	1541	645	79.78	Baik

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Analisis Verifikatif

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja terhadap Stress Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan secara Simultan

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *SPSS 20.0 for windows* diperoleh koefisien jalur gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stress kerja sebagai berikut:

Tabel 4
Persamaan Struktural Koefisien Jalur
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.554	.781		1.989	.054
	X1	-.265	.237	-.243	-1.116	.271
	X2	.757	.298	.554	2.545	.015

a. Dependent Variable: Y

Nilai persamaan struktural untuk variable gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stress kerja dengan nilai beta 0,265 dan 0.757, dengan nilai sig.0.271 dan 0.15.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi untuk gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stress kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.406 ^a	.164	.123	1.06797

a. Predictors: (Constant), x1, x2
b. Dependent Variable: z

Sumber: Lampiran Hasil Output SPSS

Nilai koefisien determinasi merupakan besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja memberikan pengaruh sebesar 16,4% terhadap stress kerja karyawan di PT. Bank BCA Cabang Kiaracandong Bandung.

Uji Hipotesis

Untuk menguji gaya kepemimpinan dan beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja karyawan di PT. Bank BCA Cabang Kiaracandong Bandung, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : P_{X_2 \times X_1} = 0$ gaya kepemimpinan dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja di PT. Bank BCA Cabang Kiaracandong Bandung

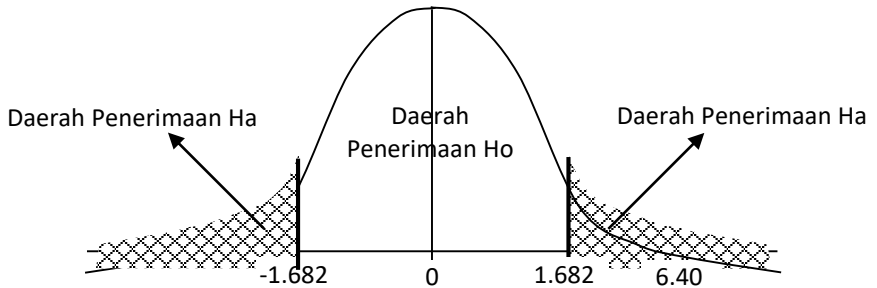
$H_a : P_{X_2 \times X_1} \neq 0$ gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BCA Cabang Kiaracandong Bandung

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan uji t dengan formula sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= rs \sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}} \\ &= 0,406 \sqrt{\frac{43-2}{1-0,406^2}} \\ &= 0,406 \sqrt{\frac{41}{0,1648}} \\ &= 6,40 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan senilai 6.40, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1.682. Keputusan penolakan/penerimaan hipotesis (hasil

perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}) pada pengujian parsial dapat digambarkan dalam diagram daerah penerimaan dan penolakan H_0 sebagai berikut :



Gambar 7 Daerah Penerimaan dan Penolakan X_1, X_2 terhadap Y

Dapat dilihat t_{hitung} jatuh pada daerah penolakan H_0 karena diperoleh nilai t -hitung lebih besar dari-tabel ($t_{hitung} = 6,40 > t_{tabel} = 1,682$). Keputusan uji adalah menolak H_0 . Kesimpulan di atas didukung pula dari nilai signifikansinya (0,000) yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Artinya kesalahan untuk menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sehingga keputusan uji adalah menolak H_0 .

Tabel 6
Persamaan Struktural Koefisien Jalur
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.447	.326		7.499	.000
	X1	.114	.099	.209	1.150	.257
	X2	.324	.124	.474	2.606	.013

a. Dependent Variable: Z

Nilai persamaan struktural untuk variable gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja dengan nilai beta 0,114 dan 0.324, dengan nilai sig.1.150 dan 2.606.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi untuk gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi
Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja
Model Summary^b

Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.646 ^a	.418	.373	.45105

Sumber: Lampiran Hasil Output SPSS

Nilai koefisien determinasi merupakan besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja memberikan pengaruh sebesar 41,8% terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BCA Cabang Kiaracondong Bandung.

Uji Hipotesis

Untuk menguji gaya kepemimpinan dan beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BCA Cabang Kiaracondong Bandung, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : $P_{X_2 \times X_1} = 0$ gaya kepemimpinan dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT. Bank BCA Cabang Kiaracondong Bandung

H_a : $P_{X_2 \times X_1} \neq 0$ gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BCA Cabang Kiaracondong Bandung

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan uji t dengan formula sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t &= rs \sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}} \\
 &= 0,646 \sqrt{\frac{43-2}{1-0,646^2}} \\
 &= 0,646 \sqrt{\frac{41}{0,4173}} \\
 &= 6,403
 \end{aligned}$$

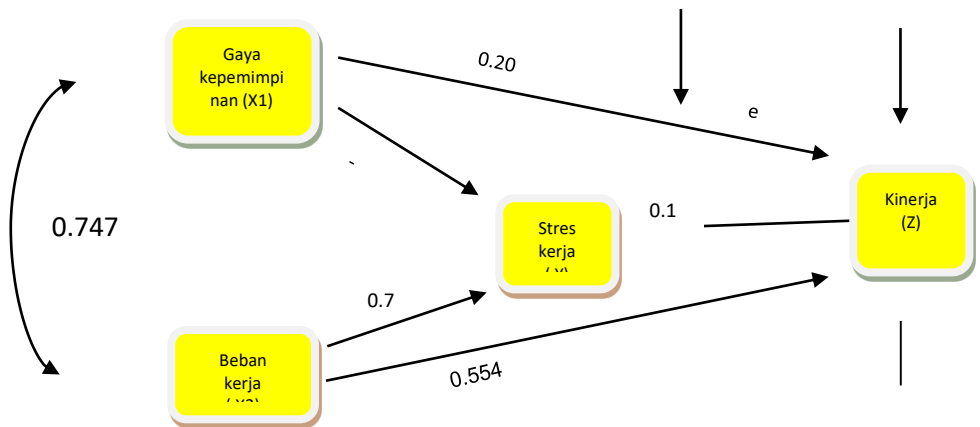
Hasil perhitungan nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan senilai 6.40, maka thitung > ttabel 1.682.

Pengujian Koefisien Jalur

Persamaan yang diperoleh dari perhitungan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres yang dirasakan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan diperoleh persamaan strukturnya yaitu:

$$P_{yx1} + P_{yx2} + P_{zx1} + P_{zx2} + P_{zy} + \epsilon$$

Pada saat akan melakukan analisis jalur, disarankan untuk terlebih dahulu menggambarkan secara diagramatik struktur hubungan kausal antara variabel penyebab dengan variabel akibat. Diperoleh diagram jalur antara Gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres yang dirasakan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.



Gambar 9 Struktur Hubungan Kausal X₁, dan X₂ terhadap Y dan Z

Koefisien Jalur

Besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel eksogenus ke variabel endogenus tertentu, dinyatakan oleh besarnya nilai numerik koefisien jalur dari eksogenus ke endogenus. Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\rho_{x_1x_2} + \rho_{y_{x_1}} + \rho_{y_{x_2}} + \rho_{z_{x_1}} + \rho_{z_{x_2}} + \rho_{zy} + \epsilon$$

$$0.747 + (-0.256) + 0.757 + 0.209 + 0.554 + 0.176$$

- 1) Nilai $\rho_{x_1x_2}$ sebesar 0.747
- 2) Nilai $\rho_{y_{x_1}}$ sebesar -0.256
- 3) Nilai $\rho_{y_{x_2}}$ sebesar 0.757
- 4) Nilai $\rho_{z_{x_1}}$ sebesar 0.209
- 5) Nilai $\rho_{z_{x_2}}$ sebesar 0.554
- 6) Nilai ρ_{zy} sebesar 0.176
- 7) Nilai ϵ sebesar 0.762

Pengaruh yang diterima oleh sebuah variabel endogenus dari dua variabel eksogenus, dapat secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Pengaruh secara sendiri-sendiri bisa berupa pengaruh langsung, bisa juga berupa pengaruh tidak langsung, yaitu melalui variabel eksogen yang lainnya.

Berdasarkan gambar 4.20 di atas, maka variabel eksogen terhadap variabel endogenus dapat dihitung sebagai berikut:

1) Pengaruh langsung X_1 terhadap X_2

Besarnya pengaruh langsung variabel X_1 terhadap X_2

$$= \rho_{x_1x_2} \times \rho_{x_1x_2} = 0.747 \times 0.747 = 0.5580 \text{ (55.80\%)}$$

2) Pengaruh langsung X_1 , terhadap Y

Besarnya pengaruh langsung variabel X_1 terhadap Y

$$= \rho_{yx_1} \times \rho_{yx_1} = -0.256 \times 0.256 = 0.065 \text{ (6.5\%)}$$

3) Pengaruh langsung X_2 , terhadap Y

Besarnya pengaruh langsung variabel X_2 terhadap Y

$$= \rho_{x_2} \times \rho_{x_2} = 0.757 \times 0.757 = 0.5730 \text{ (57.30\%)}$$

4) Pengaruh langsung X_1 dan X_2 , terhadap Y

Besarnya pengaruh langsung variabel X_2 terhadap Y

$$= \rho_{yx_1} \times \rho_{yx_2} = 0.747 \times 0.757 = 0.5730 \text{ (56.54\%)}$$

5) Pengaruh langsung X_1 , terhadap Z

Besarnya pengaruh langsung variabel X_1 terhadap Y

$$= \rho_{x_1} \times \rho_{z_1} = 0.209 \times 0.209 = 0.0436 \text{ (4.3\%)}$$

6) Pengaruh langsung X_2 , terhadap Z

Besarnya pengaruh langsung variabel X_2 terhadap Y

$$= \rho_{zx_2} \times \rho_{zx_2} = 0.554 \times 0.554 = 0.3069 \text{ (30.69\%)}$$

7) Pengaruh langsung Y , terhadap Z

Besarnya pengaruh langsung variabel X_2 terhadap Y

$$= \rho_{zx_2} \times \rho_{zx_2} = 0.176 \times 0.176 = 0.3097 \text{ (3.09\%)}$$

8) Pengaruh tidak langsung variabel X_1 , X_2 terhadap Z melalui melalui Y

$$= [\rho_{yx1} \times \rho_{yx2}] + [\rho_{zx1} \times \rho_{zx2}] + \rho_{zy} + \epsilon = -0.193 + 0.116 + 0.176 + 0.762 = 0.861 \text{ (86.1\%)}$$

Tabel 8
Pengujian Koefisien Jalur
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.447	.326		7.499	.000
	X1	.114	.099	.209	1.150	.257
	X2	.324	.124	.474	2.606	.013

a. Dependent Variable: Y

1. Koefisien beta pertama = 0.209, diperoleh nilai t hitung sebesar 1.150 sementara nilai t table sebesar 2.09, yang berarti bahwa t hitung < t table atau juga signifikansi t hitung untuk x_1 atau gaya kepemimpinan sebesar 0.257 dibandingkan dengan α sebesar 0.05 maka signifikansi $T > \alpha$, ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 20.9% terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien beta kedua = 0.474, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.606 sementara nilai t table sebesar 2.019, yang berarti bahwa t hitung > t tabel atau juga signifikansi t hitung untuk x_2 atau beban kerja sebesar 0.013 dibandingkan dengan α sebesar 0.05 maka signifikansi $T < \alpha$, ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh sebesar 47.4% terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan SPSS untuk analisis jalur, koefisien yang dipergunakan adalah koefisien beta atau koefisien standar (*Standard Coefficients*). Kriteria penolakan H_0 , jika $\text{sig } t > \text{sig } \alpha$, dengan $\alpha = 5\%$

Tabel 9
Hasil Pengujian Koefisien Jalur

Hipotesis	Koefisien Jalur	T hitung	Sig.*	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)	0.209	1.150	0.257	Hipotesis (H1) ditolak, tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1)

Hipotesis	Koefisien Jalur	T hitung	Sig.*	Kesimpulan
				terhadap kinerja karyawan (Y)
Beban kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)	0.474	2.606	0.013	Hipotesis (H1) diterima, terdapat pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari gambaran diatas dapat diperoleh secara jelas bahwa struktur hubungan kausal (pengaruh sebab akibat) hanya berlaku untuk koefisien PYX2

Koefisien Korelasi

Tabel 10
Analisis Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.646 ^a	.418	.373	.45105

a. Predictors: (Constant), x1, x2

b. Dependent Variable: yz

Hasil analisis yang diperoleh dari koefisien korelasi adalah sebesar 0.646, ini berarti adanya hubungan yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres yang dirasakan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi antara variabel Gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres yang dirasakan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan sebesar 0.646. Artinya variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja mempengaruhi stres yang dirasakan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan sebesar 64.6%, sedangkan sisanya sebesar 35.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis yang dirumuskan adalah:

- $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel X1 dan X2 tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap variabel Y.
- $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel X1 dan X2 berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

Tabel11
Uji Signifikansi F (Keseluruhan)

ANOVA(b)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.693	3	1.898	9.328	.000 ^a
	Residual	7.935	39	.203		
	Total	13.628	42			

a. Predictors: (Constant), X1,X2

b. Dependent Variable: YZ

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 9.328. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0.05), diperoleh nilai F tabel yaitu 2.83, dan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari α 5% (0.05), maka dapat kita katakan bahwa model regresi yang diperoleh dapat digunakan untuk memprediksi dampak kinerja karyawan melalui stres kerja berdasarkan masukan variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hipotesis yang dirumuskan adalah:

- Jika $P \text{ value} < 0.05$ maka tolak H_0 , yang artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial.
- Jika $P \text{ value} > 0.05$ maka tolak H_0 , yang artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara parsial.

Tabel 12
Uji Signifikansi t (Parsial)
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.911	.608		4.786	.000
	X1	.186	.168	.171	2.110	.002

a Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu 1,110, lebih kecil dari t tabel (2.019) dan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari α 5% (0.273). Ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap stress kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Tabel 13
Uji Signifikansi t (Parsial)
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.593	.783		2.034	.048
	X2	.509	.198	.372	2.567	.014

a Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, nilai t hitung untuk variabel atribut beban kerja yaitu 2,567, lebih besar dari t tabel (2.019) dan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari α 5% (0.05). Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung dapat dikatakan cukup baik, Beban kerja karyawan

dapat dikatakan rendah. Demikian pula dengan Stress kerja karyawan yang rendah dan kinerja karyawan tinggi

2. Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.
3. Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung baik secara simultan maupun parsial.
4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung dinyatakan berpengaruh.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres yang dirasakan oleh karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong.

SARAN

1. Gaya kepemimpinan yang dilakukan selama ini dianggap memberikan tekanan kepada karyawan karena selalu memberikan kebijakan secara mendadak tanpa memberikan pemberitahuan terlebih dahulu, untuk itu sebaiknya pimpinan dapat melakukan konsultasi dengan bawahan dan memberikan pengertian dengan tepat dan mudah diterima sehingga perintah yang diberikan dirasakan mampu dilaksanakan oleh karyawan.
2. Kejenuhan kerja yang dirasakan karyawan selama ini dianggap tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini karena pekerjaan yang diberikan tidak jauh dengan hari-hari sebelumnya sehingga karyawan perlu adanya suasana baru dan menyegarkan. Dengan demikian karyawan perlu menghindari kejenuhan tersebut dengan melakukan *refresing*, dan hiburan bersama.
3. Karyawan juga merasa tekanan darah meningkat apabila terlalu memikirkan tugas-tugas kantor yang belum terselesaikan. Beban kerja yang dirasakan tersebut sebaiknya dapat dikonsultasikan dengan karyawan lainnya agar tidak menjadi beban apabila dipikirkan sendiri.
4. Kinerja karyawan selama ini dianggap tinggi walaupun dengan berbagai permasalahan yang dihadapi. Dengan demikian karyawan perlu mempertahankan kinerja yang dilakukan selama ini dan patuh pada pimpinan apabila perintahnya sesuai dengan aturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, *Komarudin*. 1996. Dasar-dasar Manajemen Investasi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aminah Soleman, 2011, Analisis Beban Kerja Ditinjau dari factor usia dengan pendekatan recommended weighy limit, ARIKA, Vol.05. No.2 ISSN: 1978-1105, Universitas Pattimura.
- Arikunto, Suharsimi*. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam*, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heidjrachman *Ranupandojo* dan *Suad Husnan*. 1995. Manajemen Personalial; Yogyakarta BPFE
- Husein Umar*, 1998, Metode Penelitian, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Kartono Kartini*. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo.
- Keith Davis dan John W. Newstrom (2008) Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia Jakarta: PT Gramedia.
- Marliana Budhiningtias Winanti*, 2009, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja. Karyawan (Survey pada PT. Frisian Flag Wilayah Jawa Barat), *Majalah Ilmiah UNIKOM*, Vol 7, no 2.
- Moh Nazir*. 2011. Metode Penelitian. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Muskamal*. 2010. Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II. LAN Makassar.
- Narimawati, Umi. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Agung Media
- Narimawati, Umi*. 2011. Penulisan Karya Ilmiah, Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM.
- Nilasari, Irma dan Sri Wiludjeng*, 2006, Pengantar Bisnis, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Noor Arifin 2012, Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV Duta Senenan Jepara, Jurnal *Economia*, Volume 8, Nomor 1.
- Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis (Tidak Dipublikasi).
- Prihatini, Lilis Dian., 2007. Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja
- Regina Febriyanti, 2013, Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Astra Credit Company (ACC) Cabang Bandung II, Skripsi Universitas Widyatama

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12 Jakarta: Salemba Empat
Sugiyono. 2010. Metode penelitian administrasi. CV Alfabeta. Bandung

