

PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GRAPARI TELKOMSEL KOTA MALANG

Fathur Rahman

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 165 Malang
Fathur1453@gmail.com*

Dosen Pembimbing:

Prof. Armanu Thoyib, SE., MSc., Ph.D.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan maupun parsial, serta untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan GraPari Telkomsel Kota Malang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penjelasan) atau dikenal juga sebagai pengujian hipotesis untuk mengetahui tinggi rendahnya pengaruh variabel bebas Stres Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Kemudian untuk pengujian hipotesis digunakan uji F, uji t, dan uji dominan.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) secara simultan dan parsial berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y). Dari kedua variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2). Kemudian, dilihat dari nilai *Adjusted R Square* menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel sebesar 0,423 yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,3% sedangkan sisanya 57,7% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study attempts to analyze simultaneous and partial effects of work stress and transformational leadership and to determine the variable that has a dominant effect on employee performance in GraPari Telkomsel in the city of Malang.

This explanatory research, known as hypothesis testing, measures the influence of work stress (X1) and transformational leadership (X2) on employee performance (Y). The sample of this research is 50 people. This study uses multiple linear regression and a classical assumption test, which consists of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The hypothesis is assessed using F-test, t test, and dominance test.

The results of multiple regression analysis show that work stress (X1) and transformational leadership (X2) simultaneously and partially influence employee performance (Y) and that transformational leadership (X2) has the dominant influence. The adjusted R squared value is 0.423, which means that the influence work

stress (X1) and transformational leadership (X2) on employee performance (Y) is 42.3%. The remaining 57,7% is described by variables not included in this research.

Keywords: *work stress, leadership, transformational leadership, performance, employee performance*

PENDAHULUAN

Dunia usaha yang berkembang dengan pesat dewasa ini membuat semakin banyaknya perusahaan yang melakukan terobosan terbaru demi memenangkan persaingan bisnis, sehingga persaingan bisnis semakin terasa tajam. Menghadapi hal tersebut, perusahaan berusaha untuk memaksimalkan keuntungan yang akan diterima oleh perusahaan, dan salah satu cara yang dapat perusahaan lakukan adalah dengan mengoptimalkan sumberdaya yang dimiliki.

Agar suatu perusahaan dapat menjaga kelangsungan hidupnya dan bersaing dalam bidang usahanya, maka perusahaan diharapkan mampu menganalisis dan mengantisipasi kemungkinan buruk terhadap persaingan usaha dari perusahaan lain yang berada pada lingkungan tersebut. Perusahaan yang didirikan pada dasarnya mempunyai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Salah satu penunjang usaha untuk mencapai tujuan tersebut adalah manajemen sumberdaya manusia.

Manusia sebagai tenaga kerja mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Faktor tenaga kerja merupakan salah satu bagian dari seluruh proses pelayanan dan mempunyai peranan yang sangat besar terhadap produktivitas perusahaan. Dengan demikian untuk dapat meningkatkan hasil usaha perusahaan, maka diharapkan adanya peningkatan kualitas karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri lagi bahwa sumberdaya manusia dalam perusahaan merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan harapan bagi setiap perusahaan, maka langkah-langkah serta upaya apapun akan dilakukan perusahaan demi memperoleh sumberdaya yang dapat menunjang kesuksesan perusahaan. Hal ini berarti sumberdaya manusia tersebut akan berkembang dan memiliki produktivitas tinggi yang mempengaruhi kemajuan bagi perusahaan. Setiap perusahaan selalu

menginginkan adanya peningkatan produktivitas dari setiap karyawannya karena produktivitas yang tinggi berarti mencerminkan kinerja karyawan itu baik.

Dalam perkembangan dunia bisnis, tentunya persaingan dan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi pun menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan sosial maupun lingkungan keluarga pun sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dengan demikian, jika hal itu terjadi maka akan menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah terjadinya penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Pada GraPari Telkomsel Kota Malang, tuntutan pekerjaan yang begitu tinggi, yang mana jumlah produk yang terjual merupakan salah satu indikator utama kinerja mereka. Kondisi ini memungkinkan karyawan di GraPari Telkomsel mengalami stres kerja bila mereka tidak mencapai target. Tentu saja menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan GraPari dalam bersaing menjual produk dengan harga yang lebih tinggi di pasaran padahal masyarakat dihadapkan dengan berbagai macam pilihan produk seperti Im3 Ooredoo, XL, Axis, Tri, Smartfren, dll. dengan harga yang relatif lebih murah. Berdasarkan data pengguna operator terbanyak di Indonesia hingga tahun 2016 yang di rilis oleh Telekomunikasi Indonesia, pengguna Telkomsel sebanyak 157,4 juta atau sekitar 46 persen dari total pelanggan di Indonesia, Indosat Ooredoo sebanyak 80,5 juta, Tri sebanyak 55,5 juta, XL 46 juta, dan Smartfren sebanyak 12 juta. (www.setara.net, diakses tanggal 6 Oktober 2017).

Dalam hal ini setiap divisi memiliki target yang berbeda untuk mencapai target perusahaan. Untuk divisi *Sales Outlet Operation* memiliki target untuk mampu menjual produk-produk Telkomsel dengan batas minimal target penjualan. Kemudian divisi *Community and Segmentation Customer* memiliki target untuk mampu menghadirkan program-program *event* bagi para komunitas. Lalu pada divisi *Human Resources Development* memiliki target untuk mampu selektif dalam memilih karyawan baru yang potensial. Pada divisi *Service handle Operation Post* memiliki target untuk mampu memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap keluhan-keluhan konsumen. Pada divisi *Finance* dituntut untuk selalu teliti dan bersikap profesional. Oleh karena itu, dari berbagai target yang diberikan oleh perusahaan otomatis karyawan harus bekerja ekstra keras untuk mampu memenuhi target-target tersebut. Pada keadaan seperti inilah yang dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di GraPari Telkomsel Kota Malang, terdapat gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala cabang berupa gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Hal ini terlihat dari Kepala Cabang memberikan kebebasan kepada karyawannya dalam melakukan tugasnya berdasarkan keadaan. Dengan sikap seperti itu seorang pimpinan di dalam sebuah organisasi dapat membuat karyawannya menjadi lebih percaya diri dalam melakukan tugasnya sehingga kekreatifan karyawan bisa mengalir dengan sendirinya. Kepala cabang mentolerir bawahan yang berbuat kesalahan dan memberikan pendidikan kepada karyawan agar tidak mengulanginya. Bila karyawan mempunyai kritik, saran, dan pendapat, mereka bisa mengemukakan secara langsung kepada Kepala cabang.

Hal-hal yang biasa dilakukan oleh kepala cabang GraPari Telkomsel Kota Malang ialah memberi penghargaan secara langsung kepada karyawan yang berhasil memenuhi target. Penghargaan yang diberikan berupa bonus penjualan serta liburan bersama. Adanya momen ini bertujuan agar menumbuhkan rasa memiliki

(loyal) karyawan terhadap perusahaan dan meningkatnya kinerja karyawan terhadap tugas kerja yang dimiliki.

Penelitian ini mencoba melakukan kajian tentang stres kerja dan juga gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di GraPari Telkomsel Kota Malang. Hasil studi pustaka dalam salah satu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufan Firdaus Pradana (2011) pada PT Kusuma Satria Dinasastri Wisatajaya di Kota Batu menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan karena apabila tingkat stres kerja yang dialami oleh para karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Begitupun sebaliknya jika tingkat stres kerja yang dialami menurun maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penyebab stres kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah *organizational stressors*. Dengan demikian, perusahaan tempat karyawan bekerja perlu memberikan perhatian khusus terhadap masalah tersebut. Karena masalah stres kerja bisa karena faktor dari luar atau pun dari dalam lingkungan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh I Wayan Marsalia Indica (2013) pada Waroeng Steak And Shake di Kota Malang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya akan meningkat apabila pimpinan menyampaikan visi misi dengan jelas, pimpinan mampu menimbulkan sikap positif karyawan, dan pimpinan mampu menginspirasi bawahan. Selain itu, pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di GraPari Telkomsel Kota Malang?
2. Apakah stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di GraPari Telkomsel Kota Malang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di GraPari Telkomsel Kota Malang secara simultan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di GraPari Telkomsel Kota Malang secara parsial.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Clonninger dalam Safaria & Saputra (2009:28) mengemukakan stres adalah keadaan yang membuat tegang yang terjadi ketika seseorang mendapatkan masalah atau tantangan dan belum mempunyai jalan keluarnya atau banyak pikiran yang mengganggu seseorang terhadap sesuatu yang akan dilakukannya.

Menurut Rivai (2004:108), Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Sedangkan menurut Robbins (2008:370), sumber stres yaitu lingkungan, organisasional dan individual.

1. Faktor Lingkungan, seperti halnya ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.
2. Faktor Organisasi, beberapa faktor di dalam organisasi seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.
3. Faktor Individu yang dapat menimbulkan stres, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian seseorang. Menurut O'Leary (2001) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Bass dan Avolio (1994) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai "*the Four I's*". Dimensi yang pertama disebutnya sebagai *idealized influence* (pengaruh ideal). Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya.

Dimensi yang kedua disebut sebagai *inspirational motivation* (motivasi inspirasi). Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme.

Dimensi yang ketiga disebut sebagai *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual). Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Dimensi yang keempat disebut sebagai *individualized consideration* (konsiderasi individu). Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

Menurut Rivai dan Basri (2005:50), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Prawirosentono (1999:27) menerangkan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh empat faktor diantaranya ialah efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, dan inisiatif.

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan di GraPari Telkomsel Kota Malang.

H2: Diduga variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di GraPari Telkomsel Kota Malang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* (penjelasan) atau pengujian hipotesis.

Lokasi penelitian berada di GraPari Telkomsel di Jl. Letjen S Parman III No. 47 Malang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan GraPari Telkomsel Kota Malang, kemudian sampel yang digunakan mencakup seluruh anggota populasi yakni berjumlah 50 orang sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan arsip perusahaan.

Adapun Variabel-variabel yang digunakan meliputi Stres Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Pada pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas melalui *software SPSS 23.0 for windows* dengan kriteria valid pada uji validitas yang artinya dapat menunjukkan sejauh mana alat pengukur tersebut mampu mengukur apa yang diukur. Hal tersebut dapat dilihat dari perbandingan nilai r hitung $>$ r tabel. Dalam penelitian ini r tabel sebesar 0,278. Sedangkan kriteria reliabel pada uji reliabilitas artinya ialah bahwa jawaban responden tersebut konsisten.

Berdasarkan tujuan penelitian, analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas

(Independen) terhadap variabel terikat (dependen). Adapun variabel bebasnya adalah Stres Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2). Sedangkan variabel terikatnya merupakan Kinerja Karyawan (Y). Rumus persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut: $Y = b_1X_1 + b_2X_2$ Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

b_1 = Koefisien Regresi X1

= Stres Kerja

b_2 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ada dua uji hipotesis yang dilakukan. Pertama, uji F untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Kedua, uji t untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung $>$ r tabel (0,278) dengan hasil sebagai berikut:

Dari hasil analisis regresi linier berganda telah diperoleh tabel uji hipotesis secara parsial

Tabel 1
Uji Validitas Instrumen

Berikut hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel yang memiliki nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,600.

Tabel 2
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,812	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	0,944	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,833	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari data penelitian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

$\alpha = 0,05$. Dari kedua perbandingan tersebut diambil keputusan bahwa H₀ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel X₁ dan X₂ terhadap Y.

Dari hasil analisis tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,301X_1 + 0,507X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dari hasil analisis regresi linier berganda telah diperoleh tabel uji hipotesis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 4

Uji Hipotesis Model Regresi Secara Simultan

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Ket
Stres Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,708	0,278	Valid
	X _{1.2}	0,776	0,278	Valid
	X _{1.3}	0,765	0,278	Valid
	X _{1.4}	0,867	0,278	Valid
	X _{1.5}	0,772	0,278	Valid
	X _{1.6}	0,636	0,278	Valid
	X _{1.7}	0,641	0,278	Valid
	X _{1.8}	0,729	0,278	Valid
	X _{1.9}	0,696	0,278	Valid
	X _{1.10}	0,769	0,278	Valid
	X _{1.11}	0,418	0,278	Valid
	X _{1.12}	0,735	0,278	Valid
	X _{1.13}	0,880	0,278	Valid
	X _{1.14}	0,819	0,278	Valid
	X _{1.15}	0,875	0,278	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	X _{2.1}	0,738	0,278	Valid
	X _{2.2}	0,661	0,278	Valid
	X _{2.3}	0,807	0,278	Valid
	X _{2.4}	0,841	0,278	Valid
	X _{2.5}	0,886	0,278	Valid
	X _{2.6}	0,576	0,278	Valid
	X _{2.7}	0,683	0,278	Valid
	X _{2.8}	0,633	0,278	Valid
	X _{2.9}	0,727	0,278	Valid
	X _{2.10}	0,718	0,278	Valid
	X _{2.11}	0,800	0,278	Valid
	X _{2.12}	0,817	0,278	Valid
	X _{2.13}	0,749	0,278	Valid
	X _{2.14}	0,784	0,278	Valid
	X _{2.15}	0,722	0,278	Valid
	X _{2.16}	0,807	0,278	Valid
	X _{2.17}	0,844	0,278	Valid
	X _{2.18}	0,745	0,278	Valid
	X _{2.19}	0,526	0,278	Valid
	X _{2.20}	0,743	0,278	Valid
	X _{2.21}	0,828	0,278	Valid
	X _{2.22}	0,758	0,278	Valid
	X _{2.23}	0,752	0,278	Valid
	X _{2.24}	0,847	0,278	Valid
	X _{2.25}	0,708	0,278	Valid
	X _{2.26}	0,586	0,278	Valid
	X _{2.27}	0,804	0,278	Valid
	X _{2.28}	0,694	0,278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,808	0,278	Valid
	Y _{1.2}	0,828	0,278	Valid
	Y _{1.3}	0,663	0,278	Valid
	Y _{1.4}	0,594	0,278	Valid
	Y _{1.5}	0,632	0,278	Valid
	Y _{1.6}	0,809	0,278	Valid
	Y _{1.7}	0,745	0,278	Valid
	Y _{1.8}	0,402	0,278	Valid
	Y _{1.9}	0,450	0,278	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hipotesis	Nilai	Hasil
Terdapat pengaruh secara simultan antara dimensi stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.	F hitung = 18,958 Sig. F = 0,000 F tabel = 3,20	Ho ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4 di atas, pengujian hipotesis model regresi linier secara simultan menggunakan uji F. Pada tabel distribusi F diperoleh nilai F_{Tabel} sebesar 3,20. Jika dan nilai F_{Hitung} dibandingkan dengan F_{Tabel} , maka nilai F_{Hitung} lebih besar daripada F_{Tabel} ($18,958 > 3,20$). Selain itu, nilai

Variabel	Unstandardized	Standardized	t hitung	Sig.	Ket
	Coefficient	Coefficient			
	B	Beta			
(Constant)	26,897		5,080	0,000	
X1	-0,154	-0,301	-2,617	0,012	Signifikan
X2	0,145	0,507	4,410	0,000	Signifikan
R	: 0,668				
R Square	: 0,447				
Adjusted R Square	: 0,423				
F hitung	: 18,958				
F tabel	: 3,20				
Sig. F	: 0,000				
t tabel	: 2,011				

Sumber: Data primer diolah, 2017

signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai t_{Hitung} pada variabel X1 sebesar -2,617 dengan nilai signifikansi 0,012 dan variabel X2 sebesar 4,410 dengan nilai signifikansi 0,000. Jika kedua nilai t_{Hitung} masing-masing variabel tersebut di bandingkan dengan nilai t_{Tabel} (2,011), maka X1 ($2,617 > 2,011$) dan X2 ($4,410 > 2,011$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari perbandingan masing-masing variabel tersebut diambil keputusan bahwa H_0 ditolak. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X1 terhadap Y dan variabel X2 terhadap Y.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel independen (stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan persentase 42,3% sesuai dengan nilai *Adjusted R Square* pada hasil analisis regresi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuzulul (2014) yang meneliti tentang gaya kepemimpinan dan stres kerja dengan hasil bahwa kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persentase 75,7%. Adanya sedikit perbedaan

dari hasil temuan penelitian disebabkan oleh perbedaan objek yang digunakan, jumlah responden serta kondisi-kondisi tertentu yang tidak dapat disamakan.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X1 (stres kerja) memiliki pengaruh signifikan secara

sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Hipotesis Model Regresi Secara Parsial

Hipotesis	Nilai	Hasil
Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel stres kerja (X ₁) terhadap kinerja karyawan.	t hitung = -2,617 Sig. t = 0,012 t tabel = 2,011	Ho ditolak
Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X ₂) terhadap kinerja karyawan.	t hitung = 4,410 Sig. t = 0,000 t tabel = 2,011	Ho ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2017

parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel X1 memiliki koefisien negatif terhadap kinerja karyawan GraPari Telkomsel Kota Malang, hal tersebut mengindikasikan semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufan (2011) yang meneliti tentang stres kerja dengan hasil bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel X2 memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan GraPari Telkomsel Kota Malang, hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin sering gaya kepemimpinan transformasional diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Jika pemimpin dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan akan bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marsalia (2013) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya tentang pengaruh variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di GraPari Telkomsel Kota Malang, dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan GraPari Telkomsel Kota Malang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan GraPari Telkomsel Kota Malang. Sehingga apabila karyawan tersebut mengalami stres kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin menurun dan begitu pula sebaliknya.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan GraPari Telkomsel Kota Malang.
4. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan GraPari Telkomsel Kota Malang.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan transformasional pada GraPari Telkomsel Kota Malang telah terbukti berdampak positif bagi kinerja karyawan. Sehingga, *Manager Branch* GraPari Malang harus terus mempertahankan gaya kepemimpinan seperti ini dan mampu menularkan gaya kepemimpinan tersebut pada manager baru di kemudian hari.
2. Perusahaan perlu memperhatikan atau mengelola stres kerja pada karyawannya agar stres kerja yang dialami karyawan tersebut tidak menurunkan kinerja, tetapi akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sehingga mereka akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab.
3. Saran untuk peneliti yang akan datang apabila meneliti tentang kinerja karyawan, dapat menggunakan variabel bebas yang berbeda dan dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia di GraPari Telkomsel Kota Malang.

DAFTAR PUSTAKA

Anonymous. 2017. (<http://setara.net/raja-operator-seluler-di-indonesia/>, diakses pada tanggal 6 Oktober 2017 20:00).

- Bass, B. M. And Avolio, B. J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. California: Sage Publications.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Marsalia Indica, I Wayan. 2013. *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Studi Pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang*. Skripsi. Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Brawijaya, Malang.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehersono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- O'Leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Pradana, Taufan Firdaus. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Satria Dinastri Wisatajaya di Kota Batu*. Skripsi. Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Brawijaya, Malang.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Purwarini, Shinta Amelia. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Cabang Malang*. Skripsi. Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Brawijaya, Malang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai dan Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku organisasi Edisi ke-12*, Penerjemah

- Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safaria, Triantoro Saputra, Nofrans Eka. 2009. *Manajemen Emosi Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif dalam Hidup Anda*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stress Kerja*. Semarang, Universitas Pandanaran.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Method for Business : Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi Empat*. Salemba Empat: Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES: Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prenada Media Group: Jakarta.
- Subiyanto, Ibnu. 1987. *Metodologi Penelitian Manajemen dan Akuntansi*, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Swandari, Fifi. 2003. *Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional Leadership*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi vol.1 No.2 Mei 2003 :93-102.
- Wirawan, 2008, *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Zuriah, Nurul. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*

dan Pendidikan. PT Bumi Aksara: Jakarta.