

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ABADI LESTARI MANDIRI
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian dari syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

RIZKI ILAHI

NPM. 1511110588

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

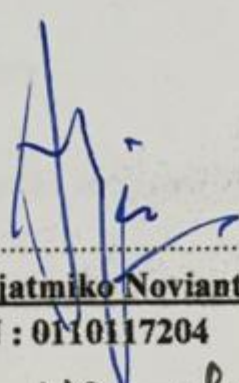
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

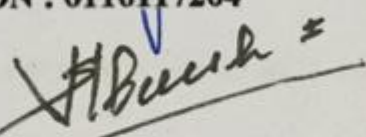
Nama : Rizki Ilahi
Nomor Pokok/NIM : 15.11.11.0588
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di PT. Abadi Lestari Mandiri
Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 24-10-2020 Pembimbing I :


.....
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN : 0110117204

Tanggal 24-10-2020 Pembimbing II :


.....
H. Hisbullah Basri, SE., M.Si
NIDN : 0212016201

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak, CA.CSRS
NIDN : 0205026401

312 / PS / DFE / 20

MOTTO

“Keluar lah dari zona nyaman apabila kau ingin menjadi orang sukses”.

– Rizki Illahi –

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- *Allah SWT*
- *Orangtua ku terutama MAMA tercinta*
- *Istri dan Anak ku*
- *Teman-teman seperjuangan ku*
- *Sahabat-sahabat ku*
- *Para pendidik yang kuhormati*
- *Almamater tercinta*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizki Ilahi

Nomor Pokok/NIM : 15.11.11.0588

Angkatan : 2015

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
ABADI LESTARI MANDIRI PALEMBANG.**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Oktober 2020



RIZKI ILAHI

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ABADI LESTARI MANDIRI PALEMBANG”**.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu dari persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, telah mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Kedua orang tua penulis atas dukungan, kasih sayang, perhatian dan motivasi yang berikan tiada hentinya. Juga terimakasih telah menyempatkan namaku disetiap do'a.
2. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak, CA., CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si dan Bapak H. Hisbullah Basri, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan II yang dengan teliti dan sabar


dalam memberikan masukan demi tersempurnanya laporan proposal skripsi ini.

5. Ibu Ima Andriyani, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang membimbing penulis sejak awal hingga akhir masa studi.
6. Segenap Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Seluruh civitas akademika Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan dukungan moril kepada penulis.
8. Keluarga besar Universitas Tridianti Palembang, khususnya teman-teman seperjuangan penulis di Jurusan Manajemen atas semua dukungan, semangat, serta kerjasamanya.
9. Dan kepada seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terima kasih banyak atas segala bantuan, dukungan, semangat, dan doa yang telah dipanjatkan dan diberikan kepada penulis hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Amiin.

Palembang, Oktober 2020

Penulis


(RIZKI LUTHI)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Kajian Teoritis.....	10
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan	10
2.1.2. Gaya Kepemimpinan	11
2.1.3. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan	16
2.1.4. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan.....	17
2.1.5. Unsur-Unsur Gaya Kepemimpinan	22
2.1.6. Tanggung Jawab dan Wewenang Kepemimpinan	23
2.1.7. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan	24
2.2. Stres Kerja	25
2.2.1. Pengertian Stres Kerja	25
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	27
2.2.3. Sumber-Sumber Stres Kerja	29
2.2.4. Pendekatan Stres Kerja	31
2.2.5. Dampak Stres Kerja	32
2.2.6. Dimensi dan Indikator Stres Kerja	34
2.3. Kinerja Karyawan	34
2.3.1. Pengertian Kinerja	34
2.3.2. Pengertian Kinerja Karyawan	35

2.3.3. Karakteristik Kinerja	36
2.3.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	37
2.3.5. Membangun Kinerja Karyawan	37
2.3.6. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	38
2.4. Hubungan Antar Variabel	39
2.4.1. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan	39
2.4.2. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan	41
2.5. Penelitian Lain yang Relevan.....	42
2.6. Kerangka Berpikir	43
2.7. Hipotesis Penelitian	45
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	46
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.1.1. Tempat Penelitian	46
3.1.2. Waktu Penelitian	46
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	47
3.2.1. Sumber Data	47
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	47
3.3. Populasi dan Sampel	49
3.3.1. Populasi	49
3.3.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.4. Rancangan Penelitian	50
3.4.1. Pendekatan Penelitian	50
3.4.2. Jenis Penelitian	51
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	52
3.5.1. Variabel Penelitian	52
3.5.2. Definisi Operasional Variabel	53
3.6. Instrumen Penelitian.....	55
3.7. Uji Instrumen Penelitian	55
3.7.1. Uji Validitas Data	56
3.7.2. Uji Reliabilitas	56
3.8. Teknik Analisis Data	57
3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda	57
3.8.2. Analisis Koefisien Korelasi (R)	57
3.8.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	58
3.9. Uji Hipotesis	59
3.9.1. Uji Simultan (Uji F)	59
3.9.2. Uji Parsial (Uji t).....	59

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1. Hasil Penelitian	61
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	61
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	62
4.1.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	62
4.2. Pembahasan	74
4.2.1. Karakteristik Responden	74
4.3. Uji Instrumen	76
4.3.1. Uji Validitas	76
4.3.2. Uji Reliabilitas	80
4.4. Analisis Statistik Deskriptif	81
4.5. Teknik Analisis Data	82
4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda	82
4.5.2. Analisis Koefisien Korelasi (r)	84
4.5.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	84
4.6. Pengujian Hipotesa	86
4.6.1. Uji F (Uji Simultan)	86
4.6.2. Uji t (Uji Parsial)	91
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	 96
5.1. Kesimpulan	96
5.2. Saran	97
5.3. Sistematika Penulisan	97

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Pendekatan Stres Kerja	32
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian	46
Tabel 3.2. Definisi Operasional, Dimensi dan Indikator Penelitian	53
Tabel 3.3. Interpretasi Koefisien Korelasi	58
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	74
Tabel 4.5. Tabel R Statistika	74
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	77
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)	77
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	77
Tabel 4.9. Interpretasi Koefisien	78
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4.11. Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	79
Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.13. Interpretasi Nilai r	80
Tabel 4.14. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	83
Tabel 4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	83
Tabel 4.16. Hasil Uji F (Simultan)	85
Tabel 4.17. Titik Persentase Distribusi F (df = 46-90)	88
Tabel 4.18. Hasil Uji t (Parsial)	89
Tabel 4.19. Titik Persentase Distribusi t (df = 41-80)	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Stres	29
Gambar 2.2. Kerangka Berpikir	44
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang .	62

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan. Organisasi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawai tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang ada. Perusahaan diharapkan memiliki pemimpin yang mampu mendorong motivasi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal. Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui serta menganalisis secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang disebarakan kepada 52 karyawan di PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Rizki Illahi, lahir pada tanggal 29 Mei 1996 di Palembang. Penulis merupakan anak ke dua dari empat bersaudara dari pasangan Hermawan Kasdi dan Cikguh. Penulis pertama kali masuk pendidikan formal di SDN 153 Palembang pada tahun 2002 dan tamat pada tahun 2008. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 40 Palembang dan tamat pada tahun 2011. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Karya Ibu Palembang dan tamat tahun 2014. Setahun berikutnya, pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain, oleh karena itu kodrat hidup manusia selalu cenderung hidup berorganisasi. Hal ini akan nampak pada kehidupan sehari – hari di dalam kehidupan organisasi kemasyarakatan, bahkan dalam dunia kerja. Di dalam dunia kerja manusia dituntut untuk dapat berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed system*), melainkan merupakan sistem terbuka (*open system*) yang harus merespon setiap pembaharuan dan mengakomodasikan perubahan internal secara cepat dan efisien. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Hasibuan (2011) memberikan pengertian organisasi sebagai suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM).

Ciri-ciri organisasi dikemukakan Ferland yang dikutip oleh Handayani (dalam Wiwin, 2016) adalah sebagai berikut :

- Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal;
- Adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi satu sama lain saling berkaitan (interdependent part) yang merupakan kesatuan usaha / kegiatan;
- Tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usahanya / tenaganya;
- Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan;
- Adanya suatu tujuan.

Organisasi selain dipandang sebagai wadah kegiatan orang juga dipandang sebagai proses, yaitu menyoroti interaksi diantara orang-orang yang menjadi anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan. Organisasi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawai tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang ada. Perusahaan diharapkan memiliki pemimpin yang mampu mendorong motivasi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan,

sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Hal ini diperkuat oleh Hasibuan (2012) yang mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal.

Peneliti melakukan observasi awal pada PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang. PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *contractor, design and planning* yang sedang berkembang pesat, berdiri pada tahun 2010 di Kota Palembang. Memiliki gedung sendiri dengan sistem manajemen yang akurat. Pernyataan dari karyawan PT. Abadi Lestari Mandiri menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dimana sosok kepemimpinan supervisornya dalam memimpin karyawan, terutama pada pola pembagian tugas dinilai kurang tegas sehingga membuat para karyawan PT. Abadi Lestari Mandiri salah mengartikan apa yang diperintahkan. Pembagian tugas yang kurang efektif dan kurang tegas ini disebabkan karena supervisornya berusia jauh dibawah para karyawan sehingga dapat menurunkan hasil kerja mereka. Dan motivasi dari dalam diri karyawan pun sedikit menurun dikarenakan gaya

kepemimpinan yang tidak ramah sehingga karyawan kurang nyaman dalam pekerjaannya.

Darmawan (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan – tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari pemimpin yang terkadang secara tiba – tiba memerintah dengan instruksi yang tidak jelas. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan dimana pemimpinnya mengharapkan tingkat produktivitas dari karyawan. Pemimpin juga berpendapat bahwa keberhasilan dapat dicapai dari rasa takut karyawan apabila melakukan kesalahan atau kekeliruan dalam melaksanakan tugasnya, hal itu akan menimbulkan kepatuhan yang tinggi pada pimpinan. Pemimpin juga menetapkan target yang menantang dan memberikan rasa percaya diri kepada karyawan bahwa mereka dapat mencapai target produktivitas tersebut. Dalam penelitian Christilia P. Osoma (2013) yang menjelaskan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Ditambah saat ini banyak perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terkait dengan mewabahnya virus corona (COVID-19) yang mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kerugian sehingga harus merumahkan sebagian atau bahkan seluruh karyawannya. Berdasarkan pernyataan dari Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, sebanyak kurang lebih 1.262 pekerja di Palembang yang di-PHK maupun dirumahkan, akibat dampak dari terbatasnya aktivitas perekonomian sejak merebaknya kasus COVID-19. Setiap

perubahan memiliki potensi bagi seseorang untuk kehilangan pekerjaan, penurunan upah, perubahan pekerjaan, perubahan peraturan, perubahan lingkungan, perubahan ekonomi sehingga tidak dapat menerima tantangan yang datang dari terjadinya perubahan. Jadi persepsi karyawan yang berlebihan dan kekhawatiran karyawan terkait PHK massal yang dilakukan sebagian pemilik perusahaan menjadikan karyawan stres. Disamping itu, salah satu dampak dari perubahan adalah stres kerja.

Ketika seorang individu mulai mengalami gangguan stres pada dirinya, maka secara langsung akan terlihat gejala-gejala yang memperlihatkan adanya stres yang muncul. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge, terdapat tiga bentuk gejala dari stres antara lain : (1) gejala fisiologis, (2) gejala psikologis dan (3) gejala perilaku.

- Gejala fisiologis, yang mana dapat membuat perubahan dalam metabolisme, meningkatkan tingkat kerja jantung, pernapasan dan meningkatkan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung.
- Yang kedua yaitu gejala psikologis, ketidakpuasan kerja merupakan bentuk gejala psikologis yang paling sederhana dan paling jelas, namun bentuk dari gejala psikologis lainnya misalnya, ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, kebosanan, dan penundaan kerja.
- Dan yang terakhir berupa gejala perilaku, gejala stres yang berhubungan dengan perilaku mencakup pengurangan produktivitas,

kehadiran, dan *turnover*, serta perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stres dapat bersifat ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami suatu *burnout* (suatu situasi dimana karyawan mengalami, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah.

Melihat kondisi yang demikian, para karyawan PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang yang masih memiliki kesempatan untuk tetap bekerja kemudian dihadapkan pada pilihan untuk tetap bertahan dibawah gaya kepemimpinan supervisor yang menurut mereka tidak jelas. Hal ini dapat mengakibatkan stres karena di satu sisi mereka harus mempertahankan sumber penghasilannya demi kehidupan keluarga. Disinilah gaya kepemimpinan diperlukan sebagai cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya tersebut sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan ini seringkali menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin disini dituntut untuk

mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut (Roscahyo, 2013).

Melihat fenomena tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk menyusun laporan proposal ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang”**.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan batasan permasalahan yang dipilih maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut, antara lain : (1) Bagi Perusahaan, (2) Bagi Almamater, (3) Bagi Penulis dan (4) Bagi Peneliti Lainnya :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi karyawan pada PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang terutama sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan juga kinerja perusahaan.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada penelitian-penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan bagi penulis yang nantinya dapat berguna dan dapat diterapkan penulis dalam dunia kerja nantinya.

4. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini dapat diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya dengan topik penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Anoraga, Pandji. 2012. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Buhler, Patricia. 2007. *Alpha Teach Yourself, Management Skills*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- F.X. Setio Edy Purnomo Dan Ratna Wijayanti. 2013. *Analisis pengaruh perilaku kepemimpinan instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada peacock coffee shop semarang)*. Repositori Stain Kudus.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2015. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Edisi Pertama. Jakarta. Rajawali Pers.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Ivancevich, John. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Kartono Kartini Dr. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja. Grafindo Perkasa: Jakarta.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Margono, S. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Miftah Thoha. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo. Persada: Jakarta.
- P. Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs.Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada; Jakarta.
- Widyasari, J.K. 2010. *Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta*. Fakultas Kedokteran : UNS.