

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO
PRISMATAMA PALEMBANG**

SKRIPSI



Diajukan oleh :

Nama : Muhammad Afriansyah

Nim : 17.01.11.02.08

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

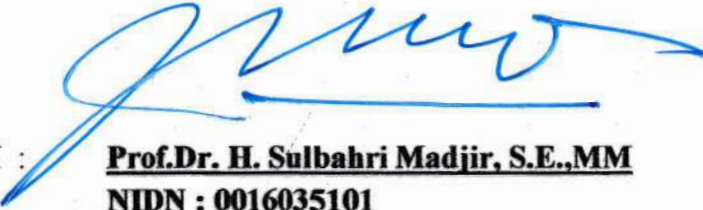
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Afriansyah
Nomor Pokok/NIM : 1701110208
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG


Pembimbing Skripsi

Tanggal 27-10-21 Pembimbing I :



Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., MM
NIDN : 0016035101

Tanggal 27-10-21 Pembimbing II :



Dwi Riana, S.E., M.A.B.
NIDN : 0220109001




Dekan Fakultas Ekonomi

Mengetahui:

Ka. Prodi Manajemen



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



Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD AFRIANSYAH

NPM : 1701110228

Jurusan/Prog.Studi : Manajemen

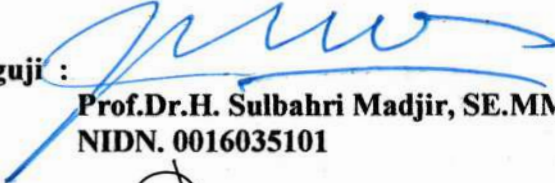
Jenjang Pendidikan : Strata 1

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia


Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG PALEMBANG

Penguji Skripsi


Tanggal.....^{26/21}/₁₀.....Ketua Penguji :


Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.MM
NIDN. 0016035101

Tanggal.....^{27/21}/₁₀.....Penguji I :


Dwi Riana, SE.M.A.B
NIDN. 0220109001

Tanggal.....^{25/21}/₁₀.....Penguji II :


Noviarni, SE.MSi
NIDN. 0221116101

26/PS/DFE/21


Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal.....²⁵⁻¹⁰⁻²¹.....

Ketua Program Studi

Tanggal.....²⁵⁻¹⁰⁻²¹.....


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


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301



MOTTO

Maka jadilah manusia yang bermanfaat. Seperti disebutkan dalam hadits:

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمُ لِلنَّاسِ Artinya: "Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia." (HR Ahmad).

Kupersembahkan kepada :

- Kepada Kedua Orang tua kudan keluarga besarku yang selalu mendo'akan ku
- Para dosen ekonomi yang selalu membimbingku
- Teman – teman seperjuanganku febiu, tina, icha, ahmad, yadik, riko.
- Almamaterku tercinta

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD AFRIANSYAH
Nomor Pokok : 17.01.11.02.08
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : Pengaruh Gaya Pemimpinan, Motivasi Kerja Dan Stres
kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco
Prismatama Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis 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, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, September 2021

Penulis,



Muhammad Afriansyah

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur peneliti panjatkan kehadirat ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan hiidayah-Nya peneliti , sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam senantiasa dikaruniakan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga , para sahabat, tabi;in dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Selanjutnya skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas akhir untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Prog ram Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang, ini diberi Judul : “Pengaruh Gaya kepemimpinan , Motivasi kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Palembang”.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang telah mendukung peneliti hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, dalam kesempatan kali ini peneliti ingin menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen
3. Bapak Prof.Dr.H.Sulbahri,S.E.,MM.Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.

4. Ibu Dwi Riana,S.E.,M.AB..Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
6. Kepada orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
7. Kepada teman-teman seperjuanganku Achmad, Riko, Yadi, Febi, Tina, dan Ica yang senantiasa membantu dalam pembuatan skripsi ini.

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball ‘aalamin.

Palembang, September 2021

Peneliti,

Muhammad Afriansyah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PALGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.4 Kinerja	13
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.6 Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Oleh Kinerja.....	16
2.1.7 Tujuan Penilaian Kinerja	17
2.1.8 Indikator Kinerja.....	18
2.1.9 Gaya Kepemimpinan	19

2.1.10	Pengertian Gaya Kepemimpinan	19
2.1.11	Teori Kepemimpinan	20
2.1.12	Teknik-Teknik Kepemimpinan.....	23
2.1.13	Indikator Kepemimpinan	25
2.1.14	Motivasi	27
2.1.15	Tujuan Motivasi.....	28
2.1.16	Jenis-Jenis Motivasi.....	28
2.1.17	Teori-Teori Motivasi.....	29
2.1.18	Indikator Motivasi.....	29
2.1.19	Stress Kerja.....	31
2.1.20	Indikator Stress Kerja	31
2.1.21	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	32
2.1.22	Gejala Stress Kerja.....	33
2.2	Penelitian Terdahulu Yang Relevan	34
2.3	Kerangka Berpikir.....	37
2.4	Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Pendekatan Penelitian	40
3.1.1	Tempat Penelitian	40
3.1.2	Waktu Penelitian	40
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	41
3.2.1	Sumber Data	41
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	42
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	44
3.3.1	Populasi	44
3.3.2	Sampel	44
3.3.3	Sampling.....	44
3.4	Variabel Dan Definisi Operasional	46
3.4.1	Variabel Penelitian.....	46
3.4.2	Definisi Operasional	46
3.5	Instrumen Penelitian	47

3.5.1 Uji Validitas	49
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	49
3.6 Teknik Analisis Data	50
3.7.1 Regresi Linear Berganda	50
3.7 Uji Hipotesis Penelitian	51
3.7.1 Uji Parsial (Uji t)	51
3.7.2 Uji Simultan (Uji F).....	52
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (Kd)	53
3.7.4 Uji Koefisien Kolerasi	53
3.8 Sistematika Penulisan	54
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambar Umum Perusahaan.....	55
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	55
4.1.2 Visi Misi Perusahaan	57
4.1.3 Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas	57
4.1.3.1 Struktur Organisasi	58
4.1.3.2 Uraian Tugas.....	59
4.2 Pembahasan	61
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	61
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	61
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	63
4.3.1 Uji Validitas	63
4.3.2 Uji Reliabilitas	68
4.4 Analisis Data	69
4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	69
4.4.2 Analisis Koefisien Korelasi	71
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi	72
4.5 Uji Hipotesis Penelitian.....	73
4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	73

4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Kerja.....	3
Tabel 3.1 Daftar Kegiatan Penelitian	41
Tabel 3.2 Tabel Penentusn Jumlah Sampel.....	45
Tabel 3.3 Distribusi Populasi Dan Sampel	45
Tabel 3.4 Variabel Dan Definisi	46
Tabel 3.5 Skala Liker	48
Tabel 4.1 Karaakteristik Responden Berdasrkan Umur	61
Tabel 4.2 Karaakteristik Responden Berdasrkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3 Karaakteristik Responden Berdasrkan Pendidikan Terakhur	62
Tabel 4.4 Gaya Kepemimpinan.....	64
Tabel 4.5 Motivasi Kerja.....	65
Tabel 4.6 Stress Kerja	67
Tabel 4.7 Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.9 Hasil Uji t.....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Korelasi.....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	73
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 Kerangka Berpikir	37
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	35
Gambar 3.1 Regresi Linear Berganda.....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55

ABSTRAK

MUHAMMAD AFRIANSYAH, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Palembang (Di bawah bimbingan Bapak Prof.Dr.H. Sulbahri,S.E.,MM. dan Ibu Dwi Riana,S.E.,M.AB.).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Palembang . Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang dari Karyawan Pt indomarco prismatama Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 28.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.Persamaan regresi linier berganda $Y = 23.994 + 0,311 X_1 + 0,116 X_2 + 0,528 X_3 + e$ Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Pristamama Palembang, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama Palembang. dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.Tidak Terdapat Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stress Kerja

RIWAYAT HIDUP

MUHAMMAD AFRIANSYAH lahir di Palembang, 20 April 1995 anak dari 6 bersaudara dari pasangan Bapak Muhammad Umar dan Ibu Rusminah.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2007 di MIU Palembang , Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010 di MTS YPMP Palembang, sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2013 SMK GAJAH MADA Palembang . pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan ke program studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Oktober 2021

Muhammad Afriansyah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas MSDM ialah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalan organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya organisasi.

Menurut Armstrong (dalam Wibowo 2016:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya motivasi dan disiplin yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, menurut Moehariono (2012:382) gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui *human relations* dan motivasi

yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, Menurut Terry G (dalam Soekidjo Notoatmodjo 2015:114), Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (prilaku). Didalam diri seseorang terdapat keinginan terhadap objek di luar diri seseorang, kemudian bagaimana seseorang menghubungkan antara kebutuhan dengan situasi di luar objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud.

Selain itu juga stres kerja turut mempengaruhi kinerja karyawan, Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Banyak hal yang mempengaruhi stress kerja, antara lain tuntutan tugas yang berlebihan ditempat kerja, hubungan karyawan yang buruk, tuntutan karyawan dan peran pemimpin yang kurang memperhatikan karyawan. Selain itu faktor internal karyawan itu sendiri pun dapat menyebabkan stres kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti kehidupan rumah tangga tidak harmonis dan yang lainnya Handoko (dalam Arif Yusuf 2016:200).

.Indomaret merupakan jaringan minimaret yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m². toko pertama dengan nama indomaret dibuka di Ancol, Jakarta Utara, pada

tahun 1988, dikelola oleh PT. Indomarco Prismatama. Tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat. Sampai dengan awal tahun 2020, jumlah gerai sebanyak 14.000 toko. Mitra usaha waralaba ini meliputi : koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari Sumatera, Jawa, Madura, Bali, Lombok, Kalimantan dan Sulawesi. Visi Indomaret adalah menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan retail waralaba yang unggul dalam persaingan global. Motto perusahaan adalah “Mudah dan Hemat”.

Menindaklanjuti data yang diperoleh, penulis melakukan wawancara dengan pihak *Human Resources Departement(HRD)*, perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada:

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama (Indomaret)
Pada Tahun 2016-2020

<i>No</i>	<i>Tahun</i>	<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	<i>Target yang belum tercapai</i>
1	2016	Rp. 6.240.000.000	Rp. 5.802.000.000	7 %
2	2017	Rp. 6.500.000.000	Rp. 5.946.000.000	4%
3	2018	Rp. 7.240.000.000	Rp. 6.300.000.000	13%
4	2019	Rp. 7.740.000.000	Rp. 6.024.000.000	23%
5	2020	Rp. 7.240.000.000	Rp. 5.114.000.000	27%

Sumber : PT. Indomarco Prismatama Palembang, tahun (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa hasil pelaksanaan kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama pada tahun 2016target yang belum tercapai sebesar 7%, sementara pada tahun 2017naik menjadi 96% lalu kemudian turun paa tahun 2018 menjadi 87% kemudian turun kembali pada tahun 2019 dan 2020 masing-masing 77% dan 73%, realisasi yang belum mencapai target merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Padahal tujuan perusahaan menginginkan target penjualan tercapai, namun nyatanya target belum sepenuhnya tercapai, terutama sejak 2018 sampai dengan 2020 persentase target yang belum tercapai semakin meningkat. Hal ini diduga karenakan kurangnya karyawan dalam mempromosikan produk-produk yang tiap bulannya di berikan diskon yang ditetapkan oleh perusahaan, tapi tidak dijalankan, oleh karena itu standar yang ditetapkan perusahaan tidak sesuai dengan yang di harapkan, untuk itu pimpinan perlu memberikan umpan balik kepada karyawan agar lebih bisa memahami standar yang diharapkan perusahaan, permasalahan lain yang dihadapi PT. Indomarco Prismatama Palembang adalah kurangnya kompetensi karyawan sehingga bisa dilihat masih banyak karyawan yang tidak bisa mencapai target disetiap pekerjaan mereka seperti dalam mempromosikan produk yang dinilai masih belum efektif.

Dari hasil observasi di lapangan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan kurang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Tetapi bukan berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan ini buruk, akan tetapi untuk saat ini kurang tepat dan kurang sesuai dengan kondisi perusahaan. Pimpinan

mengambil keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahannya tidak diikut sertakan dalam pengambilan keputusan, saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu juga terdapat beberapa macam faktor lain yang membuat hal ini terjadi. Seperti tidak adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Sikap pimpinan terhadap bawahan kurang tegas dan bertanggung jawab, dapat dilihat dari caranya yang tidak terlalu mengawasi karyawan dilapangan pada saat bekerja.

Motivasi yang dimiliki karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang dirasakan masih kurang karena menurut karyawan dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan sehari-hari masih dirasakan belum tercukupi dengan baik hal ini ditandai oleh pemberian kompensasi yang di bawah upah minimum kota Palembang sehingga mengakibatkan kebutuhan fisiologis karyawan tergolong rendah, permasalahan lain ditandai dengan kurangnya kerja sama tim dalam bekerja sehingga kebutuhan sosial karyawan belum terpenuhi dengan baik, dan rendahnya motivasi karyawan diakibatkan tidak adanya pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang, diindikasikan terjadi stres kerja. Waktu kerjanya sangat berlebihan dimulai dari jam 7:00 pagi hari hingga jam 17:00 sore padahal ketentuan yang semestinya jam kerja itu diberikan hanya sampai jam 16:00. Faktor lain yang menjadi penyebab stress kerja pada PT.

Indomarco Prismatama Palembang adalah indikasi konflik kerja. Konflik kerja muncul karena komunikasi sesama karyawan tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman. Terkadang antara sesama karyawan berkomunikasi dengan nada yang bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan oleh karyawan lain membentak. Sehingga muncullah kesalahpahaman tersebut.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang?
3. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang?
4. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dirumuskan dalam latar belakang masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang?
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Secara teori bahwa temuan penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan baru bagi dunia kerja, serta memperkaya hasil penelitian tentang penerapan konsep etika dalam bekerja dan bagi peneliti baru diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk topik-topik penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai masukan bagi PT. Indomarco Prismatama Palembang.
- b. Secara praktis bahwa penelitian ini menjadi bentuk kontribusi yang positif dan referensi bagi PT. Indomarco Prismatama Palembang untuk memperhatikan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia.

Serta sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pimpinan perusahaan swasta

- c. dalam memotivasi kerja karyawan.
- d. Sebagai salah satu persyaratan guna meraih gelar Sarjana Strata satu (S1)
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, M. Iqbal. (2010a). *Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. (2014b). *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada.
- Piswito, Jepri (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO Arya Putra Prima Palembang*. Palembang: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Program Strata Satu. (2018). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rifai, Rusdy A. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
- Rakasiwi, Galih. (2014). *Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)*. Pamong Praja Kabupaten Karanganyar: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Sugiyono (2015b) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada.