

**PENGARUH STRESS KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. SOCFIN MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar sarjana Manajemen*



Oleh :

Nama : Salsabila Aulia Putri
Npm : 2105160352
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sinangnyang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SALSABILA AULIA PUTRI
NPM : 2105160352
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH STRESS KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SOCEIN MEDAN

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

Pembimbing

UMSU

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., Ketua
Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si., Sekretaris



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : SALSABILA AULIA PUTRI
NPM : 2105160352
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH STRESS KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. SOCFIN MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Maret 2025

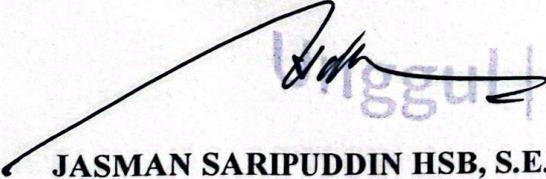
Pembimbing



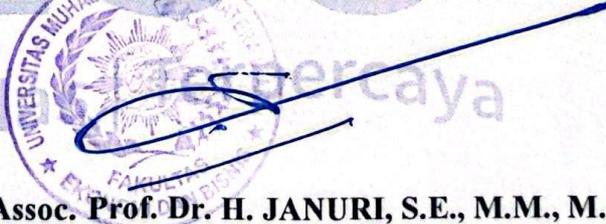
SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Salsabila Aulia Putri
 NPM : 2105160352
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Susi Handayani S.E., M.M
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Socfin Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang - Perbaiki identifikasi masalah	2/12-24	
Bab 2	- Perbaiki hipotesis - tambahkan teori	15/12-24	
Bab 3	- Perbaiki teknik pengumpulan data - Perbaiki analisis data	20/12-24	
Bab 4	- Pertajam pembahasan	15/2-25	
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan dan saran	15/2-25	
Daftar Pustaka	- Mendelex	15/2-25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Acc	19/3-25	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Maret 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

IASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

SUSI HANDAYANI S.E., M.M.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **SALSABILA AULIA PUTRI**
NPM : 2105160352
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH STRESS KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINANTERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGANBUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT.SOCFINMEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



SALSABILA AULIA PUTRI

ABSTRAK

Salsabila Aulia Putri. NPM. 2105160352. Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Socfin Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2021.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta menelaah peran budaya organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi interaksi antara stres kerja dan budaya organisasi, serta antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, yaitu pendekatan yang melibatkan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil uji statistik, stres kerja diketahui memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika kedua variabel tersebut diuji secara simultan, stres kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, stres kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel perantara. Demikian pula, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi. Secara keseluruhan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui budaya organisasi, stres kerja dan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, semua hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja dan efektivitas gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan melalui penguatan budaya organisasi.

Kata Kunci: Stress Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Salsabila Aulia Putri. NPM. 2105160352. The Influence of Work Stress and Leadership style on Employee Performance with Organizational Culture as an Intervening Variable at PT. Socfin Medan. Thesis. Faculty of Economics, University of Muhammadiyah North Sumatra. Medan. 2021.

The purpose of this study was to analyze the direct effect of work stress on employee performance, analyze the direct effect of leadership style on employee performance, and examine the role of organizational culture as an intervening variable. This study also aims to explore the interaction between work stress and organizational culture, as well as between leadership style and organizational culture. The approach used in this study is an associative approach, which is an approach that involves two or more variables that are useful for knowing the relationship or influence between one variable and another. Based on the results of statistical tests, work stress is known to have a positive but insignificant effect on employee performance. Conversely, leadership style shows a positive and significant effect on employee performance. When both variables are tested simultaneously, work stress and leadership style together have a positive effect on employee performance. Furthermore, work stress has also been shown to have a positive effect on employee performance through organizational culture as an intermediary variable. Likewise, leadership style has a positive effect on employee performance through organizational culture. Overall, both directly and indirectly through organizational culture, work stress and leadership style contribute positively to improving employee performance. Thus, all hypotheses in this study can be accepted, which shows that the higher the level of work stress and the effectiveness of leadership style, the higher the employee performance through strengthening organizational culture.

Keywords: Job Stress, Leadership style, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum, Wr. Wb

Segala puji dan syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-nya yang tiada tara kepada kita semua terutama, dan sholawat beriringan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, singga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening”** Penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk membuat tugas akhir dan mata kuliah yang harus di tempuh dalam meraih gelar sarjadi di Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara serta sebagai media studi lapangan bagi mahasiswa untuk dapat mengetahui secara langsung lingkungan kerja.

Dalam penyususnan Skripsi ini penulis berusaha menyajikan yang terbaik dengan segala kemampuan yang ada pada penulis. Namun demikian, penuilis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki sangat terbatas, sehingga dalam penulisan skripsi ini banyak memperoleh bantuan dari pihak-pihak tertentu. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan ribuan terima kasih kepada:

1. Kepada Ayahanda Darbakti dan Ibunda Maria Ulfa selaku orang tua tercinta yang telah memberikan saya banyak kasih sayang dan perhatian.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., C.M.A. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Susi Handayani S.E,M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen beserta Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh pegawai Disperindag ESDM Kota Medan yang telah meluangkan waktunya.
10. Kepada teman-teman saya Nurul Anura, Nisa Shugra, dan Lutfia yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang

bersifat membangun dari pembacadeni kelengkapan skripsi ini. Dan harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi pendidikan pada umumnya dan bagi penulis.

Akhir kata, penulis mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Medan, Desember 2024

Penulis

SALSABILA AULIA PUTRI
2105160352

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Pembatasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja karyawan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja karyawan	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengertian Kinerja karyawan	10
2.1.1.3 Manfaat Kinerja karyawan	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja karyawan.....	13
2.1.2 Stres kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Stres kerja	14
2.1.2.2 Faktor-faktor yangMempengertian Stres kerja	15
2.1.2.3 Jenis– jenisStres kerja.....	17
2.1.2.4 Indikator stress kerja.....	18
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	19
2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	21
2.1.3.3 Indikator kepemimpinan.....	22
2.1.4 Budaya Organisasi.....	23
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	23
2.1.4.2 Indikator Budaya Organisasi	25

2.2 Kerangka Konseptual.....	25
2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	26
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan KerjaKaryawan	27
2.2.3 Pengaruh WorkLifeBalance terhadap Kepuasan KerjaKaryawan...	29
2.2.4 Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan WorkLife Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	30
2.3 Hipotesis	31
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Definisi Operasional	32
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.5 Teknik pengumpulan Data.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.2. Pengujian dan Hasil Analisis Data	46
4.3 Statistik Deskriptif	47
4.4. <i>Discriminant Validity</i>	50
4.5. Mengevaluasi Reliability	52
4.6. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	53
4.7. Pengujian Hipotesis	55
4.8. Pembahasan Hasil Analisis Data	56
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional	32
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian	34
Tabel 3.3 Populasi Penelitian Rinciaan Konvensi Karyawan PT.Socfin Indonesia Medan	34
Tabel 3.4 Sampel Karyawan Socfindo (Medan)	35
Tabel 3.5 Jumlah Populasi dan Sampel di PT.Socfin Indonesia Medan	36
Tabel 3.7 Skala Likert	38
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.4 Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)	44
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Stress kerja (X_1)	44
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Gaya kepemimpinan (X_2)	45
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Budaya organisasi (Z)	45
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif	47
Tabel 4.9 <i>Discriminant validty (Cross Loading)</i>	50
Tabel 4.10 <i>Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)</i>	52
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha, Composite Reliability</i>	52
Tabel 4.12 Nilai R square	54
Tabel 4.13 <i>Result for inner weight</i>	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	27
Gambar 2.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	29
Gambar 2.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan...	30
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	53

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi harus didukung oleh pegawai yang kompeten dan handal, karena sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian dan keberhasilan perusahaan. Menurut (Kuruppu, 2021) keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang ideal bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan kehadiran sumber daya manusia didalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang membuat organisasi itu bisa bertahan (survive) dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM), sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut perlu dikelola sebaik-baiknya agar benar-benar dapat didayagunakan untuk kepentingan organisasi. (Wahyudi, 2021).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan semua tujuan dan target dari organisasi tersebut akan tercapai dengan baik (Ma'arif et al., 2022)

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, penghargaan dan insentif, pelatihan dan pengembangan, komunikasi dan informasi, beban kerja, hubungan antar karyawan, serta keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena hanya manusialah yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan oleh organisasi, seiring dengan tuntutan dan tantangan yang terus berkembang. Upaya mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah strategis utama bagi keberhasilan organisasi. Salah satu wujud dari kualitas sumber daya manusia tercermin dalam kinerja karyawan, dan untuk mencapainya, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja mereka secara optimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja dan keberlangsungan perusahaan (Singodimedjo, 2022)

Salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan (Handoko, 2021) Setiap karyawan bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan harapan perusahaan (Dessler, 2020). Stres kerja yang dialami karyawan tentu akan merugikan organisasi yang bersangkutan

karena hasil kinerjanya menurun. Namun demikian, tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah.

Salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan metode, cara dan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam sebuah kepemimpinan ada gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat mengkoordinir semua fungsi organisasi dengan baik dan benar. Oleh karena itu, diharapkan seorang pimpinan dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja pegawai itu sendiri. Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pimpinan dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan organisasi semakin maju. (Jayanti & Wati, 2022)

Selain stress kerja, gaya kepemimpinan, salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Guna meningkatkan hasil kerja, salah satunya adalah Budaya (*culture*) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas member perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi (Hastuti, Sinring, & Husein, 2020)

Budaya organisasi adalah keyakinan, nilai, ritual, dan mitos kolektif yang menentukan cara orang dalam organisasi berperilaku. Ini memengaruhi segalanya

mulai dari bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain hingga bagaimana mereka mendekati pekerjaan mereka. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku yang telah dilembagakan dalam suatu organisasi. Budaya ini memmanifestasikan dirinya dalam cara organisasi terlihat, bertindak, dan dirasakan oleh orang lain (Puspita & Putra, 2023)

PT Socfin Medan adalah perusahaan yang bergerak di sektor retail dan e-commerce, dengan fokus pada pelayanan konsumen yang cepat dan efisien. Perusahaan menghadapi tantangan dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal karena persaingan industri yang semakin ketat, target penjualan yang tinggi, serta perubahan kebutuhan konsumen yang cepat.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan maka penulis menemukan beberapa permasalahan PT Socfin Medan dengan Kinerja Karyawan seperti tingginya tingkat stres kerja di kalangan karyawan. Beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya komunikasi yang efektif dan pendekatan yang humanis dari pemimpin mereka.

Di sisi lain, budaya organisasi PT Socfin Medan, yang berorientasi pada hasil (result-oriented), sering kali kurang menekankan pada keseimbangan antara kerja dan kehidupan karyawan. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah budaya organisasi perusahaan mampu memediasi dampak stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan

tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2020)

Tabel 1.1. Hasil Pra Survei

No	Pernyataan	Ya (Orang)	Ya (%)	Tidak (Orang)	Tidak (%)	Total (Orang)	Total (%)
1	Karyawan mengalami stres karena beban kerja berlebihan, ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, serta konflik antarpribadi, yang berdampak buruk pada produktivitas dan kesehatan mental.	13	54,17%	11	45,83%	24	100%
2	Gaya kepemimpinan otoriter yang minim dukungan dapat menciptakan lingkungan kerja tidak nyaman, melemahkan motivasi dan loyalitas karyawan karena kurangnya komunikasi dan empati dari atasan.	14	58,33%	10	41,67%	24	100%
3	Budaya organisasi yang tidak mendukung nilai-nilai inklusivitas, inovasi, atau kesejahteraan karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan.	14	58,33%	10	41,67%	24	100%

Berdasarkan berbagai fenomena permasalahan yang terjadi Kinerja Karyawan menjadi indikator kunci bagi keberhasilan organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan seperti stress kerja dan gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi, PT Socfin Medandapat menyusun strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kinerja karyawan, dan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan, makaitu, penulis tertarik untuk meneliti dengan

mengangkat judul”**Pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai seperti stress kerja dan gaya kepemimpinan dengan budaya dalam mengukur kepuasan karyawan yaitu:

1. Karyawan mengalami stres akibat beban tugas, ketidakseimbangan kerja dan kehidupan, serta konflik interpersonal, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan mental mereka.
2. Gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman, sehingga melemahkan motivasi dan loyalitas karyawan akibat minimnya komunikasi dan empati dari pemimpin.
3. Budaya organisasi yang tidak mendukung nilai-nilai inklusivitas, inovasi, atau kesejahteraan karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan. Jika budaya organisasi tidak sejalan dengan nilai-nilai individu karyawan, hal ini dapat memicu konflik nilai dan penurunan komitmen.
4. Kurangnya pengakuan atas kontribusi karyawan, minimnya peluang pengembangan karier, atau ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Rendahnya kepuasan karyawan dapat berdampak pada tingginya turnover dan penurunan kualitas kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan diantaranya stress kerja dan gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada diantaranya stress kerja dan gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi. sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan di PT Socfin Medan. Adapun karyawan yang mengalami stress kerja diatas lima tahun kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Socfin Medan?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Socfin Medan?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis peran budaya organisasi sebagai variabel intervening.

4. Mengeksplorasi interaksi antara stres kerja dan budaya organisasi.
5. Mengeksplorasi interaksi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana stress kerja dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Socfindo. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat merancang strategi untuk mengurangi stres di tempat kerja dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif untuk memaksimalkan kinerja karyawan.
- b. Perbaikan Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang mendukung dapat berfungsi sebagai faktor penyeimbang yang mengurangi dampak negatif dari stres kerja dan gaya kepemimpinan yang kurang efektif. Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk memperkuat budaya yang mendukung karyawan.
- c. Strategi Manajemen SDM: Temuan dari penelitian ini bisa digunakan oleh manajemen HR untuk merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih baik, seperti program pelatihan untuk atasan dalam gaya kepemimpinan dan pencegahan stres yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2. Manfaat Teoritis:

- a. Kontribusi terhadap Literatur: Penelitian ini bisa memperkaya teori tentang hubungan antara stress kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, dan budaya organisasi, khususnya dalam konteks perusahaan Indonesia seperti PT Socfindo. Ini juga membantu memperluas pengetahuan tentang bagaimana budaya organisasi bisa berfungsi sebagai variabel intervening yang mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut.
- b. Penerapan Teori Kepemimpinan dan Stres Kerja: Penelitian ini memberikan kesempatan untuk menguji teori-teori yang ada dalam konteks yang lebih spesifik, yang bisa jadi berbeda dengan temuan di negara atau industri lain, sehingga membantu memvalidasi atau mengadaptasi teori-teori tersebut dalam konteks lokal.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian, (Bukit et al., 2021) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hery, 2020). (Hasibuan, 2021) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan (Astuti & Prayogi, 2023)

Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator seperti kualitas kerja karyawan, kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan, dan bagaimana karyawan memelihara dirinya sendiri (Sutrisno, 2020)

Menurut Bernardin dan Russel (Sutrisno, 2021) menyebutkan bahwa

terdapat enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Cost Effectiveness*, merupakan tingkat sejauh sekunder dilakukan studi pustaka dengan mencari mana penggunaan sumber daya organisasi landasan teori yang relevan terhadap penelitian (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
4. *Need for Supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Widiasworo, 2021) Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian (Raziq & Maulabakhsh

(2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Simanjuntak (Widodo, 2020) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut. Selain itu, dari referensi lainnya menurut (Jackson, 2020) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Lebih lanjut (Gibson, 2021) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi. Menurut Bernardin berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

2.1.1.3. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Umam, 2020) mengemukakan bahwa Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi,

pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja

e. Untuk kepentingan penelitian pegawai

f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis adalah :

- a. Kemampuan mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi.
- b. Mendorong penggunaan daya inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas.
- c. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah.
- d. Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik.

Kinerja Karyawan (Sulistiyani, 2013), Adinata (2020), kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut (Susanti, 2020), kinerja karyawan adalah gambaran hasil kerja yang berupa pencapaian pelaksanaan kegiatan yang didapat oleh karyawan baik secara mandiri maupun kelompok sesuai dengan aturan, wewenang serta sesuai dengan etika dan moral. Menurut Susanti (2020), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

- a. Kualitas pekerjaan : Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekatikesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

- b. Kuantitas pekerjaan : Jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu : Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampau banyak, (Robbins & Coulter, 2020). (Handoko, 2022) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif, (Munandar, 2022). Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi

sebagai stressor kerja. Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja (Waluyo, 2019).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2021). Pendapat ini didukung oleh (Luthans, 2016) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi stres kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja Sebagian besar stresor dalam kehidupan sehari-hari bersifat psikososial. Walaupun mobilisasi cepat sumber-sumber daya tubuh memang tepat untuk menghadapi cedera fisik baik yang bersifat ancaman atau yang sudah terjadi. Stresor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Penilaian kognitif individu atau karyawan akan sangat menentukan apakah stresor itu berakibat positif atau negatif. Penilaian kognitif tersebut sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul (Waluyo, 2019). Ada peristiwa tertentu menimbulkan stress bagi seseorang, namun bagi orang lainhal tersebut merupakan sesuatu

peristiwa yang biasa saja dan dapat dikendalikan dengan baik. Hal yang membedakan adalah persepsi. Bagaimana setiap orang dapat memiliki persepsi yang berbeda atas suatu peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Menurut (Smet, 2014) menyimpulkan konsep dasar dalam stres yaitu:

- a. penilaian kognitif (*cognitive appraisal*), stres adalah pengalaman subyektif yang (mungkin) didasarkan atas persepsi terhadap situasi yang tidak semata-mata tampak di lingkungan,
- b. pengalaman (*experience*) merupakan suatu situasi yang tergantung pada tingkat keakraban dengan situasi, keterbukaan semula (*previous exposure*), proses belajar, kemampuan nyata dan konsep reinforcement,
- c. tuntutan (*demand*), merupakan tekanan, tuntutan, keinginan atau rangsangan-rangsangan yang segera sifatnya yang mempengaruhi cara-cara tuntutan yang dapat diterima,
- d. pengaruh interpersonal (*interpersonal influence*) yaitu ada tidaknya seseorang, faktor situasional dan latar belakang mempengaruhi pengalaman subjektif, respon, dan perilaku coping. Hal ini dapat menimbulkan akibat positif dan negatif. Kehadiran orang lain dapat merupakan sumber kekacauan dan kegalauan yang tidak diinginkan, tetapi bisa juga merupakan sesuatu yang dapat memberikan dukungan, meningkatkan harga diri, memberikan konfirmasi nilai-nilai dan identitas personal,
- e. keadaan stres (*a state of stress*) merupakan ketidakseimbangan antara tuntutan yang dirasakan dengan kemampuan yang dirasakan untuk

menemukan tuntutan tersebut. Proses yang mengikuti merupakan proses coping serta konsekuensi dari penerapan strategi coping.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Stres

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stress memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak profesional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka. Stres bisa positif bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stress tantangan, atau stress yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari stress hambatan, atau stress yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dengan cara memberikan waktu yang terbatas.

Stres terdiri dari 4 jenis (Faisal et al., 2019):

a. Eustres (good stres)

Merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

b. Distress Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

- c. Hyperstress Yaitu stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetapsaja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris.
- d. Hypostress Merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.1.2.4 Indikator stress kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan (Afandi, 2020).Selanjutnya menurut Indriani et al. (2022), stres kerja merupakan situasi tekanan emosional yang dialami seseorang ketika sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan serta adanya kesempatan penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seorang karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud stres kerja adalah suatu situasi emosional yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik karyawan. Indikator stres kerja menurut Afandi (2020), yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang,
- b. seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik.
- c. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai
- d. suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

- e. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- f. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang
- g. tidak jelas, seperti kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan
- h. tanggungjawab.
- i. Kepemimpinan organisasi, merupakan gaya manajemen pada organisasi, beberapa
- j. pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan,
- k. ketakutan, dan kecemasan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan suatu model atau strategi dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga. Style tersebut ada yang memang bisa dipelajari sebagai suatu ilmu kepemimpinan, namun dalam pelaksanaannya biasanya sedikit banyak dipengaruhi oleh karakter atau kebiasaan yang dimiliki oleh orang tersebut (Yulk, 2018). Oleh karena itu walaupun dipelajari secara bersama-sama namun dalam pelaksanaannya setiap orang cenderung tidak sama satu sama lain, tergantung pada kecerdasan dan kedalaman dalam memahaminya. Banyak macam gaya kepemimpinan, semuanya baik namun dalam pelaksanaannya tergantung pada kepribadian pimpinan. Satu sama lain dari

gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan, tergantung pada pimpinan bagaimana pemimpin memaksimalkan apa yang menjadi kelebihan dan meminimalisir apa yang menjadi kekurangan (Yulk, 2018). Banyak faktor yang berpengaruh dalam keberhasilan kepemimpinan, antara lain keteladanan, nilai-nilai kemanusiaan dari pimpinan sendiri, penegakan aturan dan sanksi (norma) yang ada di organisasi.

- 1) Gaya kepemimpinan (*leadership style*) berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja. Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang berhasil adalah
- 2) Gaya kepemimpinan yang dilakukan bersumber pada hati nurani, nilai-nilai norma, etika, kebebasan, pemberian kepercayaan, pengawasan, siap menerima kritik, saran yang bersifat membangun, tegas dan menghormati kreativitas, inovasi dan motivasi. Gaya kepemimpinan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja yang meliputi peningkatan kompetensi profesional, peningkatan kompetensi kepribadian dan peningkatan kompetensi sosial. Adapun Gaya kepemimpinan yang tidak berdampak pada kinerja adalah gaya kepemimpinan yang tidak punya rencana kerja, sulit menerima masukan, tidak memahami atau mengerti apa yang harus dikerjakan, sering terjadi ketidakjelasan pekerjaan, menimbulkan disharmoni, iklim kerja yang kurang kondusif, kurang disiplin, dan tidak ada pemberian motivasi, kurang adanya kontrol atau pengawasan.

2.1.3.2. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan sangat beragam, antara lain adalah budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki dampak yang pasti pada munculnya gaya kepemimpinan tertentu (Sharma & Sharma, 2020). Budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Zainal, dkk., 2021). Fungsi penting dari budaya adalah untuk membantu kita untuk memahami lingkungan dan menentukan cara menanggapi (Yulk, 2018). Oleh karena itu, budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengetahui kondisi organisasi secara utuh dan melakukan tindakan yang tepat sehingga tercapai kepemimpinan yang efektif. Selain budaya organisasi terdapat faktor lain yaitu gaya kepemimpinan.

Teori LMX (*Leader Member Exchange*) menjelaskan bahwa proses-proses mempengaruhi seorang manager dan bawahan agak berbeda bilamana bawahan memiliki kecenderungan perilaku yang negatif atau positif (Yulk, 2018). Hal ini dapat dipahami jika bawahan memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga seorang pemimpin memerlukan cara yang berbeda pula dalam menerapkan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan yang efektif adalah bergantung pada relevansi tugas, dan hampir semua pemimpin yang sukses selalu mengadaptasi gaya kepemimpinan yang tepat (Roen, 2021). Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting adanya kepemimpinan.

2.1.3.3. Indikator kepemimpinan

Menurut Kartono (2018), kesuksesan seorang pemimpin menuju kinerja mengesankan ditentukan oleh 5 (lima) indikator, yaitu:

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Tempramen;
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

Sedangkan menurut (Wahjosumidjo, 2015) indikator kepemimpinan yaitu:

- 1) Menggerakkan
- 2) Memotivasi
- 3) Memberdayakan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka peneliti dapat mengesentasikan kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah kepemimpinannya untuk mencapai tujuan tertentu dengan indikator sifat, kebiasaan, tempramen, watak, kepribadian, mengarahkan, memotivasi dan memberdaya.

2.1.4 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. Budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku (Ismail, 2020) dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi dasar aturan organisasi. Akar budaya organisasi berasal dari para pendirinya, karena para pendiri organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi, baik dari segi kebiasaan

maupun ideologi. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat pada kesamaan visi yang menciptakan konsistensi dalam perilaku atau tindakan (Qohar, & Rosyidi, 2021). Secara sederhana, budaya organisasi juga dapat diartikan bahwa segala sesuatu dilakukan di tempat ini. Budaya dalam suatu organisasi mengandung seperangkat pengalaman, filosofi, pengalaman, harapan dan juga nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, yang kemudian tercermin dalam perilaku anggota mulai dari pekerjaan internal, komunikasi dengan lingkungan eksternal organisasi dan harapan masa depan. Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang definisi budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan dan nilai yang dikembangkan oleh suatu organisasi (Mujiasih, & Ratnaningsih, 2012), yang memandu perilaku anggotanya sendiri. Sedangkan menurut (Samsudi, & Munandari 2021) budaya organisasi adalah cara berpikir, merasakan dan bereaksi berdasarkan pola tertentu yang ada di dalam organisasi atau bagian dari organisasi. (Robbins, 2015) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem kesamaan makna dari setiap anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi merupakan struktur dari dua tingkatan karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang dapat diamati dan tidak dapat diamati. (Moeheriono, 2021). Konsep budaya organisasi adalah suatu pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan mengatasi masalah-masalah yang timbul sebagai akibat adaptasi eksternal. Integrasi internal yang berjalan cukup baik. Oleh karena itu, semua anggota baru harus diajarkan budaya organisasi sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan

merasakan tentang hal-hal tersebut. Dan menurut (Mondy, dan Noe 2016), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, keyakinan, dan praktik bersama yang ada dalam suatu organisasi dan berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan standar perilaku.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan dasar atau landasan kesamaan pendapat dan keyakinan serta nilai-nilai praktis seluruh anggota organisasi. Bagi perusahaan yang menerapkan budaya organisasi dianggap perlu karena budaya organisasi merupakan prinsip dan tradisi bisnis yang dianut oleh seluruh karyawan perusahaan atau organisasi dan merupakan sumber gerak dan perilaku karyawan, sehingga dianggap sebagai salah satu pemicu kesuksesannya.

2.1.4.2 Indikator Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (Daulay et al., 2021) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai, sikap, keyakinan, dan perilaku yang mewakili lingkungan kerja organisasi, tujuan organisasi, dan visi. Tujuh indikator budaya organisasi (Robbins & Judge, 2021) yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko (Innovation & risk taking). Sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail (Attention to detail). Sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan ketepatan (akurasi), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil (Outcome orientation). Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

4. Orientasi orang (People Orientation). Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi.
5. Orientasi tim (Team Orientation). Sejauh mana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim daripada individu.
6. Agresivitas (Aggressiveness). Sejauh mana orang agresif dan kompetitif.
7. Stabilitas (Stability). Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pada mempertahankan status quo berbeda dengan pertumbuhan.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka pikir ialah model konseptual. Mengenai cara di mana teori berkaitan dengan berbagai faktor yang ada dikenali. Sebuah kerangka berpikir akan menghubungkan konsep secara teoretis. Antara variabel penelitian, seperti variabel bebas dan terikat, dapat dipelajari. Dikemukakan sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2021)). Pendapat ini didukung oleh (Luthans, 2022) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat

mengganggu individu.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stress menjadi faktor utama dalam mempengaruhi aspek kehidupan dan kondisi serta proses berpikir seseorang. Stres dapat berbahaya bagi lingkungan pekerjaan karena stres dapat memunculkan respon pada seseorang yang terkena stres, dapat berupa kondisi mental yang tidak stabil seperti halnya seseorang tersebut menjadi emosional terhadap kondisi pekerjaan, selain itu stres juga dapat menyerang secara fisik pada seseorang, yang membuat seorang individu/karyawan tersebut mengalami masalah fisik seperti sakit. Dampak stres tersebut dapat membuat pekerjaan menjadi tersendat karena lingkungan pekerjaan membutuhkan kemampuan dan kebutuhan sumber daya dari seorang karyawan (Kristanti, 2021) menyatakan bahwa adanya hubungan yang negatif antara stress kerja dengan kinerja karyawan karena stress kerja menurunkan kinerja akibat.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stress menjadi faktor utama dalam mempengaruhi aspek kehidupan dan kondisi serta proses berpikir seseorang. Stres dapat berbahaya bagi lingkungan pekerjaan karena stres dapat memunculkan respon pada seseorang yang terkena stres, dapat berupa kondisi mental yang tidak stabil seperti halnya seseorang tersebut menjadi emosional terhadap kondisi pekerjaan, selain itu stres juga dapat menyerang secara fisik pada seseorang, yang membuat seorang individu/karyawan tersebut mengalami masalah fisik seperti sakit. Dampak stres tersebut dapat membuat pekerjaan menjadi tersendat karena lingkungan pekerjaan membutuhkan kemampuan dan kebutuhan sumber daya dari seorang karyawan (Hastutiningsih, 2021)

2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan suatu model atau strategi dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga. Style tersebut ada yang memang bisa dipelajari sebagai suatu ilmu kepemimpinan, namun dalam pelaksanaannya biasanya sedikit banyak dipengaruhi oleh karakter atau kebiasaan yang dimiliki oleh orang tersebut. Oleh karena itu walaupun dipelajari secara bersama-sama namun dalam pelaksanaannya setiap orang cenderung tidak sama satu sama lain, tergantung pada kecerdasan dan kedalaman dalam memahaminya. Banyak macam gaya kepemimpinan, semuanya baik namun dalam pelaksanaannya tergantung pada kepribadian pimpinan (Hastutiningsih, 2021).

Satu sama lain dari gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan, tergantung pada pimpinan bagaimana pemimpin memaksimalkan apa yang menjadi kelebihan dan meminimalisir apa yang menjadi kekurangan. Banyak faktor yang berpengaruh dalam keberhasilan kepemimpinan, antara lain keteladanan, nilai-nilai kemanusiaan dari pimpinan sendiri, penegakan aturan dan sanksi (norma) yang ada di organisasi (Hastutiningsih, 2021).

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Menurut (Dessler, 2021), para CEO perusahaan/organisasi untuk mengembangkan Pendekatan Mempertahankan Karyawan secara Menyeluruh (*Comprehensive Approach to Retaining Employees*), khususnya para karyawan terbaiknya/key person. Pendekatan yang menyeluruh menjadi kebutuhan yang tidak bisa dihindari oleh sebuah perusahaan apabila tetap mau bertahan bahkan mampu bersaing dengan

perusahaan yang sejenis lainnya. Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan kinerja maksimal dari para bawahannya. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap bawahan, maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya.

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

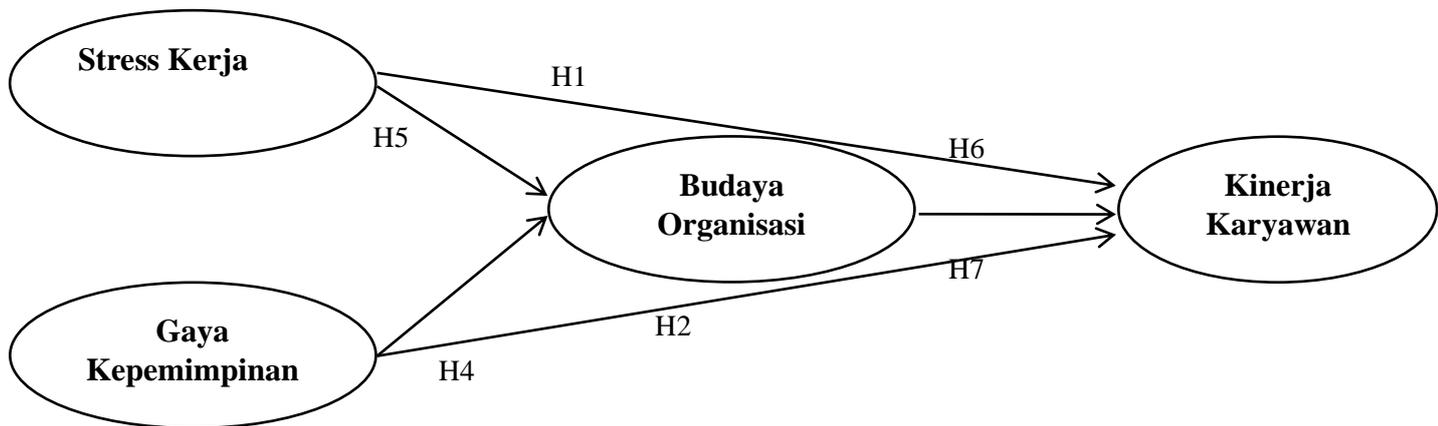
Menurut (Pasaribu & Arfusau, 2023) budaya organisasi adalah cara berpikir, merasakan dan bereaksi berdasarkan pola tertentu yang ada di dalam organisasi atau bagian dari organisasi. (Nawawi, 2021) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem kesamaan makna dari setiap anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi, perusahaan diharapkan semakin meningkat kinerja karyawan, karna pada dasarnya budaya organisasi berkaitan erat dengan pemerdayaan pegawai disuatu perusahaan. Penelitian (Wahyudi & Tupti, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Bukit et al., 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening

Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas dengan menyesuaikan kepada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan pengaruh stress kerja

dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening sebagai berikut:



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis berisi pernyataan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan pertanyaan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: Pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening

H1: Pengaruh stress kerja terhadap budaya organisasi

H2: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi

H3: Pengaruh stress kerja terhadap gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi

H4: Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

H5: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H6: Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H7: Pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Di sini peneliti juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai model untuk pengolahan data nantinya.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel satu atau lebih berhubungan dengan variabel yang lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penilaian yang dilakukan. Sesuai dengan judul penelitian ini menggunakan variabel independen dan variabel dependen. Definisi operasional variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Stress Kerja	Stres sebagai akibat ketidak seimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan,	a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang, b. seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik. c. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai d. suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.	1,2,3 4,5 6,7,8 9,10	<i>Likert</i>

	<p>hambatan, atau peluang yang terlampau banyak, (Robbins dan Coulter, 2020:16).</p>	<p>e. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakab oleh pegawai lain.</p> <p>f. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang</p> <p>g. tidak jelas, seperti kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggungjawab.</p> <p>h. tanggungjawab.</p> <p>i. Kepemimpinan organisasi, merupakan gaya manajemen pada organisasi, beberapa</p> <p>j. pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan,</p> <p>k. ketakutan, dan kecemasan.</p>		
Kinerja(Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan(Hery, 2020) Lalu (Hasibuan, 2021) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang</p>	<p>a. Kualitas pekerjaan .</p> <p>b. Kuantitas</p> <p>c. Ketepatan waktu</p>	<p>1,2,3</p> <p>3,4,5</p> <p>6,7,8</p> <p>9,10</p>	<i>Likert</i>

	karyawan (Astuti & Prayogi, 2023).			
Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. Budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku (Ismail, 2020) dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi dasar aturan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian terhadap detail (Attention to detail).. 3. Orientasi hasil (Outcome orientation). 4. Orientasi orang (People Orientation). \ organisasi. 5. Orientasi tim (Team Orientation). . 6. Agresivitas (Aggressiveness).. 7. Stabilitas (Stability). 	1,2,3 4,5,6 7, 8, 9,10	<i>Likert</i>
Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan (<i>leadership style</i>) merupakan suatu model atau strategi dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga. Style tersebut ada yang memang bisa dipelajari sebagai suatu ilmu kepemimpinan, namun dalam pelaksanaannya biasanya sedikit banyak dipengaruhi oleh karakter atau kebiasaan yang dimiliki oleh orang tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat 2)Kebiasaan 3)Tempramen; 4)Watak 5)Kepribadian. 	1,2,3 4,5 6,7,8 9,10	<i>Likert</i>

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Socfin Indonesia Medan (Socfindo)

berlokasi di Jl. K.L. Yos Sudarso No. 106 Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November 2024 sampai April 2025. Dengan jadwal dan waktu penelitian sebagai berikut.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan							
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Maret	April	Mei
1	Penyusunan proposal	■	■						
2	Bimbingan proposal	■	■						
3	Seminar proposal			■					
4	Perbaikan proposal				■				
5	Pelaksanaan riset					■			
6	Pengolahan data					■			
7	Penyusunan skripsi						■		
8	Bimbingan skripsi							■	
9	Sidang skripsi								■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dipenelitian ini pada PT. Socfin Indonesia Medan (Socfindo) sebanyak 184 karyawan.

**Tabel 3.3 Populasi Penelitian Rinciaan
Konvensi Karyawan PT.Socfin Indonesia Medan**

No	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Internal Audit Personel	8
2	Information Tekchnology	11
3	General Departemen tPersonel	88
4	Sales Departement	28
5	Technical dan Technological Departement	16
6	Finance Departement	16
7	Purchase Departement	16
	Jumlah	184

Sumber: PT. Socfin Indonesia Medan (2024)

3.4.1 Sampel

Menurut (Juliandi, 2020) Sampel adalah beberapa dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *probability sampling*.

Tabel 3.4 Sampel Karyawan Socfindo (Medan)

No	NAMABAGIAN	JUMLAH
1	Internal Audit Personel	8
2	Information Tekchnology	11
3	General Departemen tPersonel	88
4	Sales Departement	28
5	Technical dan Technological Departement	16
6	Finance Departement	16
7	Purchase Departement	16
	Jumlah	184

Sumber: PT. Socfin Indonesia Medan (2024)

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan rumus *Slovin*:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : Sampel

N : Populasi

e : Presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampelyang masih dapat ditolerir sebesar 10%

Makapadapenelitianjumlahsampelpenelitiandapatdihitungatau ditentukan menggunakan rumus di atas :

$$n = \frac{183}{1 + 183(0,1)^2}$$

$$n = 64,7$$

$$n = 65$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin diatas maka dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah 65 pada PT. Socfin Indonesia (SOCFIN) Medan.

Tabel 3.5 Jumlah Populasi dan Sampel di PT.Socfin Indonesia Medan

Bagian	Jumlah Karyawan (Populasi)	Sampel
Internal Audit	8	$n_{IA} = \frac{8}{184} \times 65 = 3$
InformationT echnology	11	$n_{IT} = \frac{11}{184} \times 65 = 4$
General Departemen Personel	88	$n_{GDP} = \frac{88}{184} \times 65 = 31$
Sales Departmen	28	$n_{SD} = \frac{28}{184} \times 65 = 9$
Technical dan Technological Departemen	16	$n_{TTD} = \frac{16}{184} \times 65 = 6$
FinanceDepartemen	16	$n_{FD} = \frac{16}{184} \times 65 = 6$
PurchaseDepartemen	16	$n_{PD} = \frac{16}{184} \times 65 = 6$
Jumlah	184	65

Sumber:PT.SocfinIndonesiaMedan(2024)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data ataupun hasil dalam penelitian ini, maka penulis melakukan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara.

1. Wawancara

Melakukan wawancara langsung dengan pihak berwenang yang dapat memberikan data yang diperlukan, khususnya dengan karyawan, mengenai aspek-aspek yang relevan dengan penelitian secara tidak terstruktur.

2. Kuisisioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pernyataan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukur penelitian yaitu skala likert (angka 1 s.d 5).

3. Dokumentasi

Adalah kegiatan atau proses untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan menyebarkan informasi dalam bentuk tulisan, foto, gambar, atau video. Dokumentasi juga bisa diartikan sebagai pengumpulan bukti dan keterangan, seperti kutipan, guntingan koran, dan bahan referensi lain

Tabel 3.7 Skala Likert

Opsi Jawaban	Bobot
Bobot Sangatsetuju(SS)	5
Setuju(S)	4
KurangSetuju(KS)	3
TidakSetuju(TS)	2
SangatTidakSetuju(STS)	1

Sumber: (Juliandi, 2020)

3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) menggunakan model Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan SmartPLS versi 3. yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten.

1. Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel) (Hair, 2010) Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator- indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

- a) Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
- b) Discriminant Validity merupakan model penggunaan dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain

untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of averagevariance extracted (AVE).

- c) Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan Cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
- d) Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

2. Uji Model Struktural atau Inner Model

Model struktural atau inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisis model structural (inner model) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) R-square; (2) F-square; (3) Pengujian hipotesis yakni (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect. (Hair, 2010)

a). R-Square

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai Rsquare yang merupakan uji goodness-fit model. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai

pengaruh yang substantive. Nilai R-Square 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Juliandi, 2020).

b). F-Square

Uji f-square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat structural ((Juliandi et al., 2020)

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 , 10 pertanyaan untuk variabel Z , dan 10 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah stress kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah gaya kepemimpinan, yang menjadi variabel Z adalah budaya organisasi, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 65 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel stress kerja, variabel gaya kepemimpinan), variabel moderating Z (yaitu budaya organisasiA), maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 65 orang. Adapun dari ke-65 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	47,69%
2	Perempuan	34	52,31%
	Jumlah	65	100,00%

Sumber: data diolah (2025)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 65 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47,69%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 52,31%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	15-25 tahun	21	32,31%
2	26-28 tahun	12	18,46%
3	29-60 tahun	32	49,23%
	Jumlah	65	100,00%

Sumber: data diolah (2025)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 65 responden yang diteliti, responden yang berusia 15-25 tahun adalah sebanyak 21 orang (32,31%). Responden yang berusia 26-28 tahun adalah sebanyak 12 orang (18,46)%. Sedangkan responden yang berusia 29-60 tahun adalah sebanyak 32 orang (49,23%).

a. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	49,23%	22	33,85%	8	12,31%	3	4,62%	0	0,00%	65	100%
2	39	60,00%	8	12,31%	18	27,69%	0	0,00%	0	0,00%	65	100%
3	36	55,38%	8	12,31%	20	30,77%	1	1,54%	0	0,00%	65	100%
4	30	46,15%	13	20,00%	21	32,31%	1	1,54%	0	0,00%	65	100%
5	26	40,00%	5	7,69%	34	52,31%	0	0,00%	0	0,00%	65	100%
6	25	38,46%	6	9,23%	33	50,77%	1	1,54%	0	0,00%	65	100%
7	29	44,62%	11	16,92%	25	38,46%	0	0,00%	0	0,00%	65	100%
8	28	43,08%	11	16,92%	24	36,92%	2	3,08%	0	0,00%	65	100%
9	18	27,69%	18	27,69%	22	33,85%	7	10,77%	0	0,00%	65	100%
10	19	29,23%	15	23,08%	23	35,38%	8	12,31%	0	0,00%	65	100%

Sumber: data diolah (2025)

b. Variabel Stress kerja (X₁)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel stress kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Stress kerja (X₁)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	33,85%	13	20,00%	24	36,92%	6	9,23%	0	0,00%	65	100%
2	29	44,62%	14	21,54%	15	23,08%	7	10,77%	0	0,00%	65	100%
3	22	33,85%	13	20,00%	24	36,92%	6	9,23%	0	0,00%	65	100%
4	29	44,62%	14	21,54%	15	23,08%	7	10,77%	0	0,00%	65	100%
5	32	49,23%	10	15,38%	20	30,77%	3	4,62%	0	0,00%	65	100%
6	39	60,00%	13	20,00%	10	15,38%	3	4,62%	0	0,00%	65	100%
7	37	56,92%	4	6,15%	20	30,77%	4	6,15%	0	0,00%	65	100%
8	25	38,46%	7	10,77%	28	43,08%	5	7,69%	0	0,00%	65	100%
9	22	33,85%	13	20,00%	25	38,46%	5	7,69%	0	0,00%	65	100%
10	28	43,08%	11	16,92%	21	32,31%	5	7,69%	0	0,00%	65	100%

Sumber: data diolah (2025)

c. Variabel Gaya kepemimpinan (X₂)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Gaya kepemimpinan (X₂)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	36,92%	15	23,08%	17	26,15%	9	13,85%	0	0,00%	65	100%
2	26	40,00%	11	16,92%	23	35,38%	5	7,69%	0	0,00%	65	100%
3	31	47,69%	14	21,54%	15	23,08%	5	7,69%	0	0,00%	65	100%
4	30	46,15%	11	16,92%	22	33,85%	2	3,08%	0	0,00%	65	100%
5	32	49,23%	12	18,46%	19	29,23%	2	3,08%	0	0,00%	65	100%
6	40	61,54%	7	10,77%	16	24,62%	2	3,08%	0	0,00%	65	100%
7	31	47,69%	12	18,46%	19	29,23%	3	4,62%	0	0,00%	65	100%
8	24	36,92%	17	26,15%	19	29,23%	5	7,69%	0	0,00%	65	100%
9	25	38,46%	15	23,08%	21	32,31%	4	6,15%	0	0,00%	65	100%
10	32	49,23%	11	16,92%	18	27,69%	4	6,15%	0	0,00%	65	100%

Sumber: data diolah (2025)

d. Variabel Budaya organisasi (Z)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel budaya organisasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Budaya organisasi (Z)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	44,62%	15	23,08%	17	26,15%	4	6,15%	0	0,00%	65	100%
2	34	52,31%	7	10,77%	21	32,31%	3	4,62%	0	0,00%	65	100%
3	30	46,15%	10	15,38%	21	32,31%	4	6,15%	0	0,00%	65	100%
4	33	50,77%	11	16,92%	16	24,62%	5	7,69%	0	0,00%	65	100%
5	39	60,00%	9	13,85%	15	23,08%	2	3,08%	0	0,00%	65	100%
6	28	43,08%	15	23,08%	16	24,62%	6	9,23%	0	0,00%	65	100%
7	34	52,31%	7	10,77%	21	32,31%	3	4,62%	0	0,00%	65	100%

8	30	46,15%	10	15,38%	21	32,31%	4	6,15%	0	0,00%	65	100%
9	25	38,46%	13	20,00%	23	35,38%	4	6,15%	0	0,00%	65	100%
10	35	53,85%	10	15,38%	16	24,62%	4	6,15%	0	0,00%	65	100%

Sumber: data diolah (2025)

4.2. Pengujian dan Hasil Analisis Data

Metode SEM *Partial Least Square* memiliki dua tahap yang bisa digunakan untuk melakukan penilaian terhadap *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2014). Adapun tahap tersebut adalah sebagai berikut:

4.2.1. Menilai *Outer Model* (Model Pengukuran)

Guna melakukan evaluasi terhadap *outer model* atau model pengukuran perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk. Pada uji validitas konstruk diukur menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*. Sedangkan, uji reliabilitas konstruk diukur menggunakan *composite reliability* dan *cronbach alpha* (Ghozali, 2014). Uji validitas konstruk yang berdasarkan pada uji *convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dapat dinilai dari korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang telah dihitung menggunakan PLS. Pandangan (Ghozali, 2014) mengatakan bahwa refleksif individual dinyatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Akan tetapi, pada peneliti pemula dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup.

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

4.3 Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini ada beberapa indikator variabel penelitian yang tidak memenuhi kriteria, sehingga tidak digunakan dalam uji hipotesis. Maka, pada hasil output analisis statistik deskriptif juga tidak disertakan. Analisis statistic deskriptif dilakukan agar dapat mengetahui hasil jawaban responden pada masing-masing indikator pengukur variabel. Berikut ini merupakan hasil dari analisis statistik deskriptif yaitu sebagai brikut:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif

Indicators										
Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation
X1-01	1	MET	0	4.092	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.738
X1-02	2	MET	0	4.046	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.849
X1-03	3	MET	0	4.000	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.804
X1-04	4	MET	0	4.108	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.806
X1-05	5	MET	0	4.138	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.721
X1-06	6	MET	0	4.077	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.882
X1-07	7	MET	0	3.985	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.953
X1-08	8	MET	0	3.846	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	1.026
X1-09	9	MET	0	3.969	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.877
X1-10	10	MET	0	4.062	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	1.021
X2-01	11	MET	0	4.262	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.750
X2-02	12	MET	0	4.215	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.774
X2-03	13	MET	0	3.831	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.869
X2-04	14	MET	0	4.123	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.832
X2-05	15	MET	0	4.031	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.911
X2-06	16	MET	0	3.769	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.924
X2-07	17	MET	0	3.431	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.928
X2-08	18	MET	0	3.431	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.928
X2-09	19	MET	0	4.015	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.850
X2-10	20	MET	0	3.646	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.935
Y-01	21	MET	0	4.077	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.708

Y-02	22	MET	0	3.954	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.867
Y-03	23	MET	0	3.831	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.904
Y-04	24	MET	0	4.031	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.784
Y-05	25	MET	0	4.092	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.759
Y-06	26	MET	0	4.123	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.850
Y-07	27	MET	0	3.969	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.911
Y-08	28	MET	0	3.954	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.902
Y-09	29	MET	0	3.862	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.959
Y-10	30	MET	0	4.046	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	1.029
Z-01	31	MET	0	3.985	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.969
Z-02	32	MET	0	4.138	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.801
Z-03	33	MET	0	3.877	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.755
Z-04	34	MET	0	4.215	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.774
Z-05	35	MET	0	4.092	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.818
Z-06	36	MET	0	3.708	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.890
Z-07	37	MET	0	3.477	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.946
Z-08	38	MET	0	3.431	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.911
Z-09	39	MET	0	4.031	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.841
Z-10	40	MET	0	3.615	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.956

Sumber : Pengolahan data dengan PLS, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan indikator variabel Stress kerja (KP) memiliki kisaran jawaban antara 3 sampai 5. Nilai median variabel gaya kepemimpinan adalah 5. Dari kelima indikator variabel Stress kerja memiliki nilai rata rata yang kurang dari nilai median. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari kelima indikator variabel Stress kerja yang kurang dari nilai median (5) menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan nilai yang lebih rendah terhadap indikator-indikator tersebut. Artinya, mayoritas responden mungkin merasa bahwa tingkat stres kerja mereka tidak terlalu tinggi atau berada dalam rentang yang lebih rendah dari tingkat stres yang lebih parah. Secara umum, hal ini menunjukkan bahwa tingkat stress kerja yang dirasakan oleh responden lebih rendah daripada tingkat stres yang mungkin dianggap lebih parah (nilai median 5). Ini bisa menjadi indikasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, seperti gaya kepemimpinan atau kondisi pekerjaan lainnya, tidak terlalu menekan atau mempengaruhi mereka dengan kuat.

Variabel Gaya kepemimpinan memiliki kisaran jawaban antara 3 sampai 5. Nilai median variabel Gaya kepemimpinan adalah 5, sehingga dari keenam

indikator variabel Gaya kepemimpinan memiliki nilai rata - rata yang lebih kecil dari nilai median. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian yang lebih rendah terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada mungkin belum sepenuhnya efektif atau dirasakan kurang optimal oleh sebagian besar responden.

Dengan kata lain, meskipun nilai median menunjukkan tingkat kepemimpinan yang tinggi (5), rata-rata yang lebih rendah menunjukkan bahwa sebagian besar responden mungkin merasa gaya kepemimpinan yang ada tidak sepenuhnya memenuhi harapan mereka, atau ada area dalam penerapan gaya kepemimpinan yang perlu diperbaiki.

Variabel Kinerja karyawan memiliki kisaran jawaban antara 4 dan 5. Nilai median variabel Gaya kepemimpinan adalah 5, sehingga dari keempat indikator variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata yang lebih kecil dari nilai median. Dapat disimpulkan bahwa meskipun nilai median menunjukkan kinerja yang optimal (5), mayoritas responden memberikan penilaian yang sedikit lebih rendah terhadap kinerja karyawan yang ada. Ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan kinerja karyawan mungkin dianggap baik, masih ada area yang dapat ditingkatkan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Dengan kata lain, meskipun sebagian besar karyawan menunjukkan kinerja yang baik, mungkin ada beberapa aspek dari kinerja yang perlu ditingkatkan agar dapat mencapai standar yang lebih tinggi atau lebih memadai sesuai dengan ekspektasi yang ada.

4.4. Discriminant Validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator bisa dilihat dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jikalau korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil output dari uji *discriminant validity* menggunakan SmartPLS 3.0 :

Tabel 4.9
Discriminant validity (Cross Loading)

Discriminant validity - Cross loadings				
	X1	X2	Y	Z
X1-01	0.498	0.282	0.248	0.259
X1-02	0.404	0.180	0.229	0.156
X1-03	0.420	0.178	0.295	0.192
X1-04	0.559	0.293	0.541	0.116
X1-05	0.593	0.363	0.514	0.216
X1-06	0.836	0.253	0.622	0.178
X1-07	0.778	0.212	0.513	0.146
X1-08	0.814	0.231	0.514	0.121
X1-09	0.754	0.360	0.574	0.244
X1-10	0.775	0.278	0.470	0.185
X2-01	0.505	0.568	0.356	0.400
X2-02	0.510	0.572	0.409	0.406
X2-03	0.276	0.409	0.384	0.267
X2-04	0.324	0.645	0.229	0.487
X2-05	0.389	0.670	0.267	0.466
X2-06	0.279	0.818	0.157	0.687
X2-07	0.104	0.607	0.061	0.583
X2-08	0.101	0.619	0.014	0.616
X2-09	0.055	0.651	0.071	0.657
X2-10	0.042	0.508	0.130	0.540
Y-01	0.248	0.251	0.434	0.147
Y-02	0.237	0.015	0.436	-0.035

Y-03	0.262	0.100	0.506	0.075
Y-04	0.493	0.234	0.595	0.062
Y-05	0.507	0.289	0.607	0.134
Y-06	0.638	0.213	0.751	0.132
Y-07	0.425	0.227	0.704	0.214
Y-08	0.509	0.170	0.741	0.093
Y-09	0.334	0.155	0.495	0.160
Y-10	0.393	0.152	0.614	0.086
Z-01	-0.003	-0.068	0.284	-0.052
Z-02	0.379	0.227	0.294	0.245
Z-03	0.112	0.055	0.133	0.203
Z-04	0.291	0.479	0.258	0.554
Z-05	0.319	0.445	0.243	0.606
Z-06	0.209	0.681	0.104	0.822
Z-07	0.056	0.491	0.019	0.642
Z-08	0.075	0.559	-0.031	0.578
Z-09	0.094	0.615	0.088	0.684
Z-10	0.069	0.598	0.070	0.665

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing masing variabel laten memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas *discriminant validity* sudah terpenuhi, dan dapat dinyatakan valid.

Selain menggunakan nilai *loading factor*, metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila pada suatu model memiliki akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Untuk melihat nilai akar kuadrat dari AVE dapat dilihat pada tabel *Fornell Lacker Criterium*, sebagai berikut:

Tabel 4.10
Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion					
	X1	X2	Y	Z	
X1	0.662				
X2	0.403	0.615			
Y	0.718	0.314	0.599		
Z	0.266	0.853	0.182	0.558	

Sumber : Pengolahan data diolah dengan PLS, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa semua konstruk dalam model yang sudah diestimasi memiliki nilai *discriminant validity* yang cukup baik.

4.5. Mengevaluasi Reliability

Pada uji reliabilitas suatu konstruk juga terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolok ukur, yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,6. (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4.11
Cronbach Alpha, Composite Reliability

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel/Word
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho...	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...	
X1	0.849	0.871	0.880	0.439	
X2	0.811	0.823	0.856	0.378	
Y	0.799	0.825	0.844	0.359	
Z	0.707	0.789	0.780	0.311	

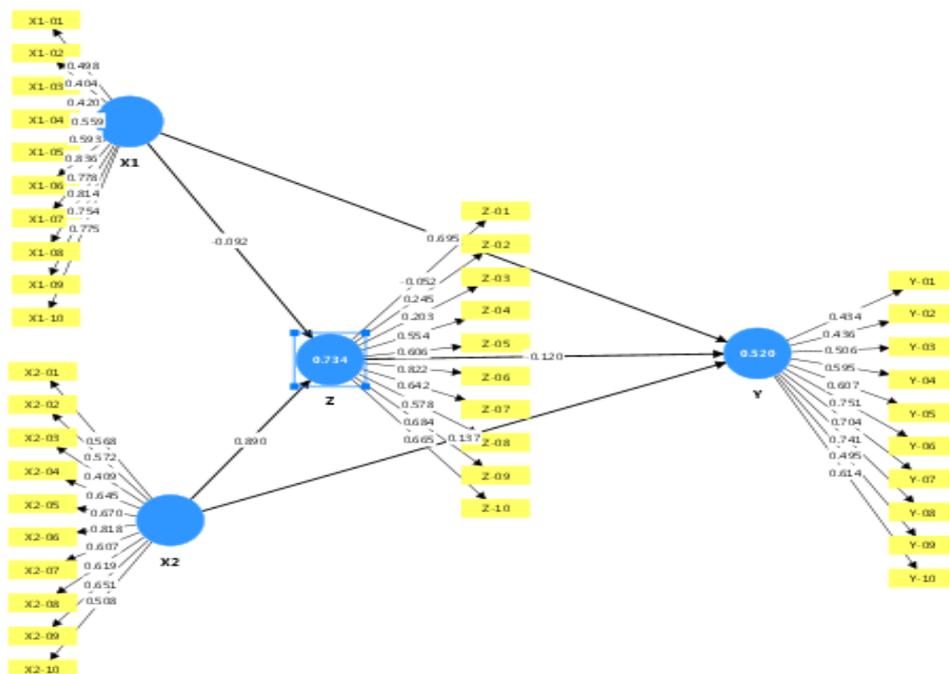
Sumber : Pengolahan data dengan PLS, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang nilainya lebih dari 0,6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Variabel yang memiliki reliabilitas yang paling baik adalah variabel

kepuasan, dan variabel yang memiliki nilai reliabilitas yang paling rendah adalah variabel kinerja karyawan.

4.6. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Untuk melakukan evaluasi terhadap model struktural menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, dan Q -Square test untuk mengevaluasi model konstruk. Dalam menilai model menggunakan PLS dimulai dengan melihat R^2 untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Kemudian, dengan melakukan Q -Square test dapat melihat seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (Ghozali, 2014).



Sumber : Pengolahan data dengan PLS, 2025

Gambar 4.1
Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness fit model* (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil estimasi R-square menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4.12
Nilai R square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Y	0.520	0.497
Z	0.734	0.726

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai R-square sebesar 0,520. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stress kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 52,0% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Dalam menguji *inner model* juga dapat menggunakan uji *Q-square predictive relevance*. Jika nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) maka model tersebut memiliki nilai *predictive relevance*, akan tetapi jika nilai Q-square kurang dari 0 (nol) maka model tersebut kurang mempunyai *predictive relevance* (Ghozali, 2014).

Berikut ini merupakan perhitungan dari Q-square:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,520^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,2704)$$

$$Q^2 = 1 - 0,7296$$

$$Q^2 = 0,2704$$

Hasil perhitungan nilai Q-square di atas menunjukkan bahwa nilai Q-square lebih dari 0 (nol), yaitu 0,2704. Maka dapat disimpulkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*.

4.7. Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan uji hipotesis perlu dilihat nilai yang ada pada hasil output *result for inner weight*. Berikut ini merupakan hasil output yang telah diolah menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4.13
Result for inner weight

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	
X1 -> Y	0.695	0.728	0.092	7.539	0.000	
X1 -> Z	-0.092	-0.058	0.081	1.132	0.258	
X2 -> Y	0.137	0.136	0.291	0.470	0.639	
X2 -> Z	0.890	0.893	0.060	14.845	0.000	
Z -> Y	-0.120	-0.135	0.301	0.400	0.689	

Sumber : Pengolahan data dengan PLS 2025

Uji hipotesis pada *Partial Least Square* dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Dalam metode *bootstrapping* juga dapat melihat nilai koefisien jalur strukturalnya. Selain itu, uji t-statistik juga dilakukan dengan metode ini. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan *bootstrapping*:

1. Pengujian Hipotesis 1 (Stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan)

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Stress kerja dengan Kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,151. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Semakin tinggi Stress kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hubungan tersebut juga memiliki nilai t statistik sebesar 0,727. Apabila signifikansi 5% maka nilai t tabel adalah 1,96, dan nilai t statistik 0,727 lebih kecil dari 1,96. Hal tersebut berarti Stress kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2 (Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan)

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Gaya kepemimpinan dengan Kinerja karyawan nilai koefisien jalur sebesar 0,400. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Semakin tinggi Gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi Kinerja karyawan.

Hubungan tersebut juga memiliki nilai t statistik sebesar 2,087. Apabila signifikansi 5% maka nilai t tabel adalah 1,96, dan nilai t statistik 2,087 lebih besar dari 1,96. Hal tersebut berarti Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

4.8 Pembahasan Hasil Analisis Data

4.9.1 Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 0,727, yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,96. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi loyalitas

konsumen. Konsumen yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja karyawan yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2010) dan didukung oleh (Wibowo & Rahardja, 2015) ; (Nur et al., 2016) ; (Kristanti, 2017) ; (Prasasti, & Yuniawan, 2017) ; (Hastutiningsih, 2019) Stress kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, jika diterapkan maka akan menjadi nilai gaya kepemimpinan (sebelum dinilai oleh konsumen) dan nilai gaya kepemimpinan ini yang akan mempengaruhi /tidak terhadap kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan akan memberikan profit dan pertumbuhan atau kemajuan bagi perusahaan.

4.9.2 Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil uji statistik yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Gaya kepemimpinan dengan Kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai t statistik 2,087 lebih besar dari 1,96. Hal tersebut berarti semakin konsumen merasa puas maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan terhadap produk iPhone.

Hasil ini sejalan pendapat (Pradita, 2016) ; (Suhanta et al., 2022) ; (Arifin, 2020) ; (Jufrizen, 2017) ; (Lina, 2014) juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Tjiptoo, 2014) kepuasan pelanggan berkontribusi sangat penting dalam terciptanya Kinerja karyawan, meningkatkan reputasi perusahaan dan berkurangnya biaya transaksi masa depan. Ketidak puasan konsumen berdampak pada beralihnya konsumen ke perusahaan lain.

4.9.3 Pengaruh Stress kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Stress kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 4,325 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi Stress kerja dan Gaya kepemimpinan. Seorang konsumen yang merasakan Stress kerja yang diberikan tinggi, maka akan cenderung memiliki kinerja karyawan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2010) ; (Pradita, 2016) ; (Suhanta et al., 2022) ; (Arifin, 2020) ; (Jufrizen, 2017) ; (Lina, 2014) Stress kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, jika diterapkan maka akan menjadi nilai gaya kepemimpinan (sebelum dinilai oleh konsumen) dan nilai gaya kepemimpinan ini yang akan mempengaruhi /tidak terhadap kinerja karyawan.

4.9.4 Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Budaya organisasi

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 2,951 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi Stress kerja akan semakin tinggi Kinerja karyawan melalui Budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Suyanto, 2014) ; (Wibowo & Rahardja, 2015) ; (Nur et al., 2016) ; (Kristanti, 2017) ; (Prasasti, & Yuniawan, 2017) ; (Hastutiningsih, 2019) bahwa Stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Budaya organisasi.

4.9.5 Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan melalui Budaya organisasi

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 4,098 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi Gaya kepemimpinan akan semakin tinggi Kinerja karyawan melalui Budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar & Ramadhani, 2010) ; (Wijaya et al., 2023) ; (Kending et al., 2022) (Kending et al., 2022) ; (Patimah et al., 2024) ; (Farisi & Pane, 2020) ; (Prayogi et al., 2019) bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Budaya organisasi.

4.9.6 Pengaruh Stress kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan melalui Budaya organisasi

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Stress kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 3,712 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini

diterima, yang berarti semakin tinggi Stress kerja dan gaya kepemimpinan akan semakin tinggi Kinerja karyawan melalui Budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019) ; (Wijaya et al., 2023) ; (Faisal & Dewi, 2019) (Puspita & Putra, 2023) ; (Nissa, & Sari, 2022) bahwa stress kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Budaya organisasi.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan uraian yang terdapat pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji statistik, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ yang lebih kecil dari t_{tabel} .
2. Dari hasil uji statistik kedua, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ yang lebih besar dari t_{tabel} .
3. Berdasarkan hasil uji statistik, menunjukkan bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ yang lebih besar dari t_{tabel} .
4. Berdasarkan hasil uji statistik, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi, dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ yang lebih besar dari t_{tabel} . Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi kinerja karyawan melalui budaya organisasi.
5. Berdasarkan hasil uji statistik, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi, dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ yang lebih besar dari t_{tabel} . Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi gaya

kepemimpinan, semakin tinggi kinerja karyawan melalui budaya organisasi.

6. Berdasarkan hasil uji statistik, menunjukkan bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi, dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ yang lebih besar dari t_{tabel} . Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi stres kerja dan gaya kepemimpinan, semakin tinggi kinerja karyawan melalui budaya organisasi.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperhatikan kualitas produk untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

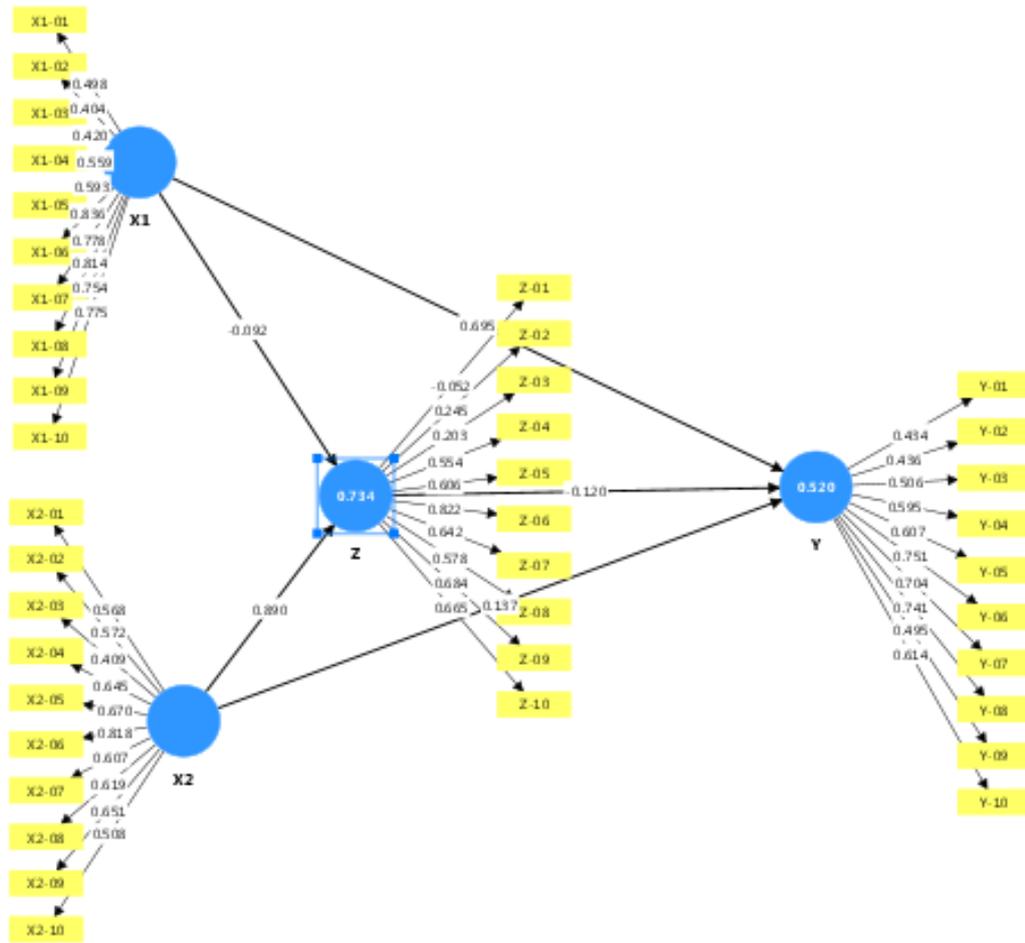
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 490–502.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Dery, W., Wijaya, S., Samsuri, S., & Gunawan, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(6), 123–130.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Faisal, N., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3730–3741.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 1(1), 29–42.
- Hair, J. F. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastutiningsih, A. T. (2019). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja. *Prosiding National Conference on Applied Business*, 2(1), 1–8.
- Hery. (2015). *Analisis Kinerja Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Iskandar, D., & Ramadhani, E. (2010). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap

- Kinerja Di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 1–11.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2021). *Metodologi penelitian bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kending, R., Pio, R. J., Rumawas, W., Ilmu, F., Universitas, P., & Ratulangi, S. (2022). Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *I2(2)*, 105–117.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Studi pada kantor bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10.
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Luthans, F. (2020). *Perilaku Organisasi*. PT. Andi.
- Ma'arif, H. M. A., Jatmika, S., & Marlinda, A. P. (2022). Music as propaganda for humanitarian diplomacy: Semiotic analysis of Ferdinand de Saussure in the song *We Are the World*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 1(9), 144–157.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2017). *Mengukur Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, I. (2017). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Fajar Iterpratama Mandiri.
- Nissa, F., Astuti, W., & Sari, E. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(2), 169–179.
- Nur, R., & Maria, S. (2016). Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–12.

- Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54.
- Patimah, S., Nilawati, W., Made, N., & Suta, N. (2024). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. *JIMEA, Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(2), 388–406.
- Pradita, M. Y. (2016). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 95–98.
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Diponegoro. *Journal Of Management*, 6(1), 1–14.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). *Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*. 20(1), 39–51.
- Puspita, N. D., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3099–3105.
- Robbins, S. P., & Judge. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singodimedjo, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo, B. A., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh kelelahan kerja dan konflik peran terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel

intervening (Studi pada karyawan RSUD RA Kartini Jepara). *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–14.

LAMPIRAN



Indicators											
Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation	
X1-01	1	MET	0	4.092	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.738	
X1-02	2	MET	0	4.046	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.849	
X1-03	3	MET	0	4.000	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.804	
X1-04	4	MET	0	4.108	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.806	
X1-05	5	MET	0	4.138	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.721	
X1-06	6	MET	0	4.077	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.882	
X1-07	7	MET	0	3.985	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.953	
X1-08	8	MET	0	3.846	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	1.026	
X1-09	9	MET	0	3.969	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.877	
X1-10	10	MET	0	4.062	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	1.021	
X2-01	11	MET	0	4.262	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.750	
X2-02	12	MET	0	4.215	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.774	
X2-03	13	MET	0	3.831	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.869	
X2-04	14	MET	0	4.123	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.832	
X2-05	15	MET	0	4.031	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.911	
X2-06	16	MET	0	3.769	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.924	
X2-07	17	MET	0	3.431	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.928	
X2-08	18	MET	0	3.431	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.928	
X2-09	19	MET	0	4.015	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.850	
X2-10	20	MET	0	3.646	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.935	
Y-01	21	MET	0	4.077	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.708	

Y-02	22	MET	0	3.954	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.867
Y-03	23	MET	0	3.831	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.904
Y-04	24	MET	0	4.031	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.784
Y-05	25	MET	0	4.092	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.759
Y-06	26	MET	0	4.123	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.850
Y-07	27	MET	0	3.969	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.911
Y-08	28	MET	0	3.954	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.902
Y-09	29	MET	0	3.862	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.959
Y-10	30	MET	0	4.046	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	1.029
Z-01	31	MET	0	3.985	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.969
Z-02	32	MET	0	4.138	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.801
Z-03	33	MET	0	3.877	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.755
Z-04	34	MET	0	4.215	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.774
Z-05	35	MET	0	4.092	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.818
Z-06	36	MET	0	3.708	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.890
Z-07	37	MET	0	3.477	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.946
Z-08	38	MET	0	3.431	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.911
Z-09	39	MET	0	4.031	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.841
Z-10	40	MET	0	3.615	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.956

Path coefficients - Matrix

	X1	X2	Y	Z
X1			0.695	-0.092
X2			0.137	0.890
Y				
Z			-0.120	

Indirect effects - Total indirect effects

	X1	X2	Y	Z
X1			0.011	
X2			-0.107	
Y				
Z				

Indirect effects - Specific indirect effects

	Specific indirect effects
X1 -> Z -> Y	0.011
X2 -> Z -> Y	-0.107

Total effects - Matrix

	X1	X2	Y	Z
X1			0.706	-0.092
X2			0.030	0.890
Y				
Z			-0.120	

Outer loadings - Matrix

	x1	x2	Y	Z
X1-01	0.498			
X1-02	0.404			
X1-03	0.420			
X1-04	0.559			
X1-05	0.593			
X1-06	0.836			
X1-07	0.778			
X1-08	0.814			
X1-09	0.754			
X1-10	0.775			
X2-01		0.568		
X2-02		0.572		
X2-03		0.409		
X2-04		0.645		
X2-05		0.670		
X2-06		0.818		
X2-07		0.607		
X2-08		0.619		
X2-09		0.651		
X2-10		0.508		
Y-01			0.434	
Y-02			0.436	

Y-03			0.506	
Y-04			0.595	
Y-05			0.607	
Y-06			0.751	
Y-07			0.704	
Y-08			0.741	
Y-09			0.495	
Y-10			0.614	
Z-01				-0.052
Z-02				0.245
Z-03				0.203
Z-04				0.554
Z-05				0.606
Z-06				0.822
Z-07				0.642
Z-08				0.578
Z-09				0.684
Z-10				0.665

Outer weights - Matrix				
	X1	X2	Y	Z
X1-01	0.098			
X1-02	0.082			
X1-03	0.104			
X1-04	0.166			
X1-05	0.169			
X1-06	0.196			
X1-07	0.162			
X1-08	0.159			
X1-09	0.189			
X1-10	0.153			
X2-01		0.146		
X2-02		0.153		
X2-03		0.112		
X2-04		0.157		
X2-05		0.155		
X2-06		0.205		
X2-07		0.166		
X2-08		0.171		
X2-09		0.188		
X2-10		0.162		
Y-01			0.104	
Y-02			0.094	

Y-03			0.103	
Y-04			0.202	
Y-05			0.207	
Y-06			0.252	
Y-07			0.166	
Y-08			0.202	
Y-09			0.129	
Y-10			0.156	
Z-01				-0.004
Z-02				0.093
Z-03				0.027
Z-04				0.189
Z-05				0.174
Z-06				0.257
Z-07				0.184
Z-08				0.206
Z-09				0.235
Z-10				0.228

Latent variables - Scores				
	X1	X2	Y	Z
0	-0.276	0.233	-0.467	0.326
1	-0.053	0.099	-0.075	0.549
2	1.191	-0.344	1.349	-0.286
3	0.723	-0.009	0.412	0.675
4	-0.877	-0.754	-0.919	-0.095
5	-0.220	1.503	0.658	0.282
6	1.649	0.413	1.059	0.445
7	0.423	0.173	-0.209	0.091
8	-0.098	-1.643	-0.915	-0.719
9	-0.065	-2.015	0.587	-0.028
10	0.679	0.525	0.376	1.464
11	1.649	0.797	0.350	-0.031
12	1.120	0.907	0.799	-0.499
13	-0.988	-0.639	-0.165	-1.007
14	-0.493	0.036	0.108	1.403
15	-0.279	2.074	-0.062	1.415
16	1.386	0.802	0.949	-0.089
17	0.769	0.378	0.054	-0.313
18	-0.397	0.215	-0.310	1.065
19	0.294	1.890	0.629	1.297
20	1.290	0.215	0.317	0.438
21	0.091	-0.148	0.100	0.017

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Y	0.520	0.497
Z	0.734	0.726

f-square - Matrix

	X1	X2	Y	Z
X1			0.822	0.027
X2			0.009	2.498
Y				
Z			0.008	

Construct reliability and validity - Overview

Copy to Excel/Word

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho...)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...
X1	0.849	0.871	0.880	0.439
X2	0.811	0.823	0.856	0.378
Y	0.799	0.825	0.844	0.359
Z	0.707	0.789	0.780	0.311

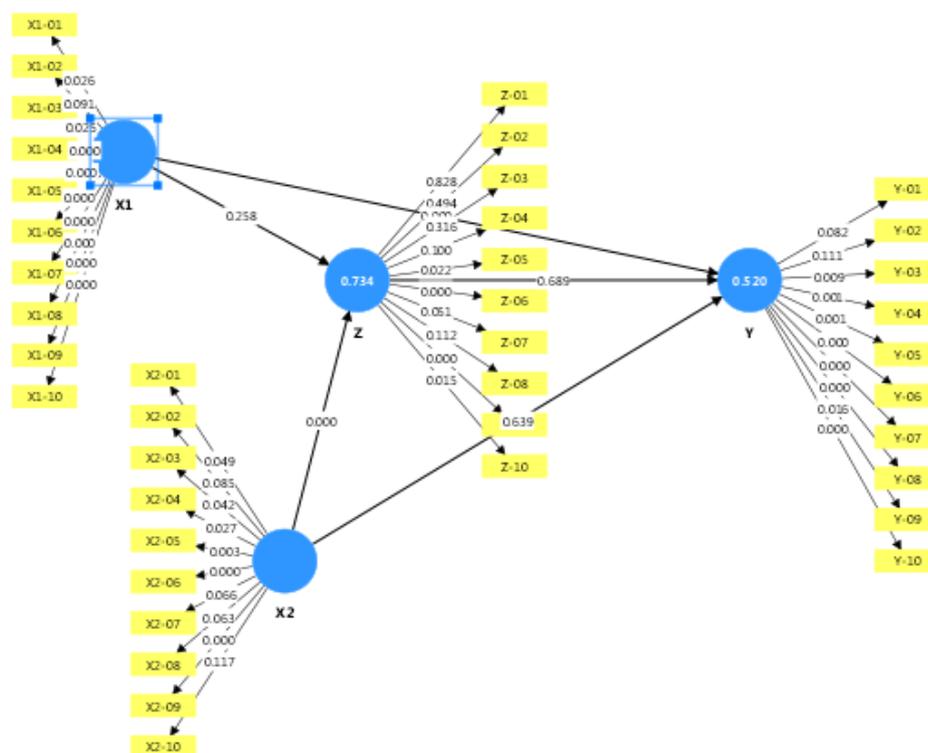
Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix

	X1	X2	Y	Z
X1				
X2	0.543			
Y	0.833	0.460		
Z	0.442	1.045	0.423	

Model fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.174	0.174
d_ULS	24.962	24.962
d_G	15.807	15.807
Chi-square	2812.065	2812.065
NFI	0.198	0.198

Graphic



Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

Copy to Excel/Word

Copy t

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
X1 -> Y	0.695	0.728	0.092	7.539	0.000
X1 -> Z	-0.092	-0.058	0.081	1.132	0.258
X2 -> Y	0.137	0.136	0.291	0.470	0.639
X2 -> Z	0.890	0.893	0.060	14.845	0.000
Z -> Y	-0.120	-0.135	0.301	0.400	0.689

Total indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values		
X1 -> Y	0.011	0.012	0.030	0.374	0.709		
X2 -> Y	-0.107	-0.127	0.275	0.389	0.698		

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values		
X1 -> Z -> Y	0.011	0.012	0.030	0.374	0.709		
X2 -> Z -> Y	-0.107	-0.127	0.275	0.389	0.698		

Total effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values		
X1 -> Y	0.706	0.739	0.086	8.210	0.000		
X1 -> Z	-0.092	-0.058	0.081	1.132	0.258		
X2 -> Y	0.030	0.008	0.115	0.259	0.796		
X2 -> Z	0.890	0.893	0.060	14.845	0.000		
Z -> Y	-0.120	-0.135	0.301	0.400	0.689		

Outer loadings - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to E
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	
X1-01 <- X1	0.498	0.457	0.223	2.233	0.026	
X1-02 <- X1	0.404	0.364	0.239	1.693	0.091	
X1-03 <- X1	0.420	0.401	0.187	2.242	0.025	
X1-04 <- X1	0.559	0.542	0.141	3.955	0.000	
X1-05 <- X1	0.593	0.570	0.150	3.949	0.000	
X1-06 <- X1	0.836	0.821	0.089	9.371	0.000	
X1-07 <- X1	0.778	0.766	0.118	6.599	0.000	
X1-08 <- X1	0.814	0.799	0.115	7.068	0.000	
X1-09 <- X1	0.754	0.747	0.109	6.904	0.000	
X1-10 <- X1	0.775	0.761	0.107	7.277	0.000	
X2-01 <- X2	0.568	0.525	0.289	1.966	0.049	
X2-02 <- X2	0.572	0.529	0.332	1.723	0.085	
X2-03 <- X2	0.409	0.361	0.201	2.035	0.042	
X2-04 <- X2	0.645	0.594	0.292	2.207	0.027	
X2-05 <- X2	0.670	0.616	0.226	2.970	0.003	
X2-06 <- X2	0.818	0.750	0.171	4.775	0.000	
X2-07 <- X2	0.607	0.526	0.330	1.841	0.066	
X2-08 <- X2	0.619	0.537	0.333	1.858	0.063	
X2-09 <- X2	0.651	0.601	0.176	3.699	0.000	
X2-10 <- X2	0.508	0.438	0.324	1.566	0.117	
Y-01 <- Y	0.434	0.378	0.250	1.739	0.082	
Y-02 <- Y	0.436	0.379	0.274	1.594	0.111	

Y-03 <- Y	0.506	0.473	0.194	2.608	0.009
Y-04 <- Y	0.595	0.556	0.178	3.338	0.001
Y-05 <- Y	0.607	0.570	0.178	3.408	0.001
Y-06 <- Y	0.751	0.733	0.093	8.096	0.000
Y-07 <- Y	0.704	0.692	0.156	4.518	0.000
Y-08 <- Y	0.741	0.733	0.140	5.314	0.000
Y-09 <- Y	0.495	0.496	0.206	2.401	0.016
Y-10 <- Y	0.614	0.599	0.153	4.015	0.000
Z-01 <- Z	-0.052	-0.029	0.238	0.217	0.828
Z-02 <- Z	0.245	0.251	0.358	0.685	0.494
Z-03 <- Z	0.203	0.183	0.203	1.003	0.316
Z-04 <- Z	0.554	0.518	0.337	1.643	0.100
Z-05 <- Z	0.606	0.559	0.264	2.293	0.022
Z-06 <- Z	0.822	0.746	0.179	4.584	0.000
Z-07 <- Z	0.642	0.540	0.328	1.955	0.051
Z-08 <- Z	0.578	0.481	0.363	1.591	0.112
Z-09 <- Z	0.684	0.614	0.179	3.816	0.000
Z-10 <- Z	0.665	0.572	0.275	2.423	0.015

Discriminant validity - Cross loadings				
	X1	X2	Y	Z
X1-01	0.498	0.282	0.248	0.259
X1-02	0.404	0.180	0.229	0.156
X1-03	0.420	0.178	0.295	0.192
X1-04	0.559	0.293	0.541	0.116
X1-05	0.593	0.363	0.514	0.216
X1-06	0.836	0.253	0.622	0.178
X1-07	0.778	0.212	0.513	0.146
X1-08	0.814	0.231	0.514	0.121
X1-09	0.754	0.360	0.574	0.244
X1-10	0.775	0.278	0.470	0.185
X2-01	0.505	0.568	0.356	0.400
X2-02	0.510	0.572	0.409	0.406
X2-03	0.276	0.409	0.384	0.267
X2-04	0.324	0.645	0.229	0.487
X2-05	0.389	0.670	0.267	0.466
X2-06	0.279	0.818	0.157	0.687
X2-07	0.104	0.607	0.061	0.583
X2-08	0.101	0.619	0.014	0.616
X2-09	0.055	0.651	0.071	0.657
X2-10	0.042	0.508	0.130	0.540
Y-01	0.248	0.251	0.434	0.147
Y-02	0.237	0.015	0.436	-0.035
Y-03	0.262	0.100	0.506	0.075
Y-04	0.493	0.234	0.595	0.062
Y-05	0.507	0.289	0.607	0.134
Y-06	0.638	0.213	0.751	0.132
Y-07	0.425	0.227	0.704	0.214
Y-08	0.509	0.170	0.741	0.093
Y-09	0.334	0.155	0.495	0.160
Y-10	0.393	0.152	0.614	0.086
Z-01	-0.003	-0.068	0.284	-0.052
Z-02	0.379	0.227	0.294	0.245
Z-03	0.112	0.055	0.133	0.203
Z-04	0.291	0.479	0.258	0.554
Z-05	0.319	0.445	0.243	0.606
Z-06	0.209	0.681	0.104	0.822
Z-07	0.056	0.491	0.019	0.642
Z-08	0.075	0.559	-0.031	0.578
Z-09	0.094	0.615	0.088	0.684
Z-10	0.069	0.598	0.070	0.665

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion

	X1	X2	Y	Z
X1	0.662			
X2	0.403	0.615		
Y	0.718	0.314	0.599	
Z	0.266	0.853	0.182	0.558

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

Copy to

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.695	0.728	0.092	7.539	0.000
X1 -> Z	-0.092	-0.058	0.081	1.132	0.258
X2 -> Y	0.137	0.136	0.291	0.470	0.639
X2 -> Z	0.890	0.893	0.060	14.845	0.000
Z -> Y	-0.120	-0.135	0.301	0.400	0.689



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4304/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 21/10/2024

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Salsabila Aulia Putri
NPM : 2105160352
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Stres kerja dapat mengurangi motivasi dan produktivitas, sementara gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat memperburuk kondisi tersebut. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang positif dapat meredakan stres dan meningkatkan kinerja.
2. Disiplin kerja yang baik menciptakan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan, yang meningkatkan produktivitas. Sementara itu, budaya organisasi yang positif mendorong kolaborasi, komunikasi, dan motivasi di antara karyawan.
3. Ketidakjelasan dalam komunikasi dan lingkungan kerja yang negatif dapat menurunkan rasa loyalitas karyawan, menyebabkan tingkat turnover yang tinggi.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Stress Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening
2. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Metode Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt.Socfin Indonesia (Medan)

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Salsabila Aulia Putri)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4304/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/10/2024

Nama Mahasiswa : Salsabila Aulia Putri
NPM : 2105160352
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 21/10/2024
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : SUSI HANDAYAN, S.E., M.M

Judul Disetujui^{**)}

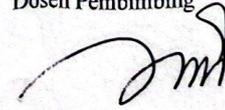
PENGARUH STRESS KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(.....)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 79 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 19 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Salsabila Aulia Putri
N P M : 2105160352
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Stress Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)

Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 10 Januari 2026**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Rajab 1446 H
10 Januari 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 79 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 10 Rajab 1446 H
10 Januari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Socfin Indonesia Medan
Jl.K.L.Yos Sudarso No.106
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Salsabila Aulia Putri
Npm : 2105160352
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Stress Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



Medan, 25 Januari 2025
No.UM/X/Bi/298/2025

Yth. Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Jalan Mukhtar Basri No. 3
Medan 20238

Hal : Riset Pendahuluan

Dengan hormat,

Menindak lanjut Surat No. 79/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 hal "Izin Riset Pendahuluan" dengan ini, kami beritahukan bahwa kegiatan tersebut dapat dilaksanakan di PT Socfin Indonesia Jl.K.L. Yos Sudarso No.106 Medan mulai tanggal 28 Januari 2025 s.d 28 Februari 2025 dibawah ini adalah detail nama mahasiswa adalah sebagai berikut :

Nama	: Salsabila Aulia Putri
NPM	: 2105160352
Kelompok	: Manajemen
Semester	: VII (Tujuh)
Judul	: Pengaruh Stress Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)

Segala akomodasi, transportasi, dan konsumsi; termasuk apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pelaksanaan kegiatan riset menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan agar maklum.

Hormat kami,


PT SOCFIN INDONESIA
SOCFINDO - MEDAN

ERIKSON GINTING
Kepala Bhg. Umum
General Manager

Cc:
- PD
- GM
- File
- HS/CT/ra



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Salsabila Aulia Putri
NPM : 2105160352
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Susi Handayani S.E., M.M.
Judul Penelitian : Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang - Perbaiki identifikasi masalah	2/12-2024	ℓ
Bab 2	- Perbaiki hipotesis - Tambahkan teori	15/12-2024	ℓ
Bab 3	- Perbaiki teknik pengumpulan data - Perbaiki analisis data	20/12-2024	ℓ
Daftar Pustaka	- Harus Menyeley	20/12-2024	ℓ
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	-	-	-
Persetujuan Seminar Proposal	- Acc	14/1-2025	ℓ

Medan, Januari 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Susi Handayani S.E., M.M

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 07 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Salsabila Aulia Putri
N . P . M . : 2105160352
Tempat / Tgl.Lahir : medan 12 april 2003
Alamat Rumah : Jalan kabupaten no 65
Judul Proposal : Pengaruh Stress Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

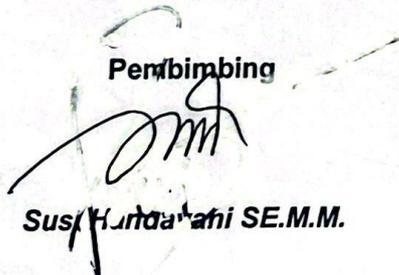
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	tidak ada
Bab I	tanggal dan bulannya salah
Bab II	penulisan kurang rapi
Bab III	data perusahaan
Lainnya	kata pengantar, spasi, daftar isi
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Jumat, 07 Februari 2025*

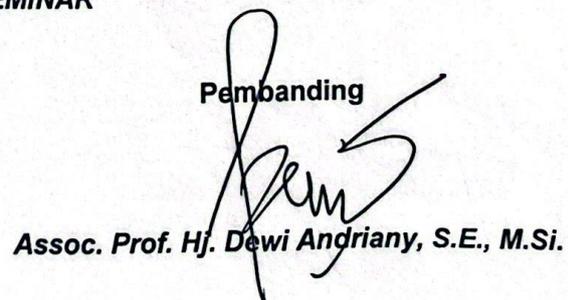
TIM SEMINAR

Pembimbing



Sus Huda'ah SE.M.M.

Pembanding



Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., M.Si.

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.ST



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat*, *07 Februari 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Salsabila Aulia Putri
N.P.M. : 2105160352
Tempat / Tgl.Lahir : medan 12 april 2003
Alamat Rumah : Jalan kabupaten no 65
Judul Proposal : Pengaruh Stress Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Susi Handayani SE.M.M.*

Medan, Jumat, 07 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Susi Handayani SE.M.M.

Pembanding

Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Medan, 14 Maret 2025
No.UM/X/Bi/583/2025

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Mukhtar Basri No.3
Medan 20238

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini PT Socfin Indonesia (SOCFINDO), dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

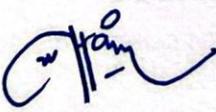
Nama Mahasiswa : Salsabila Aulia Putri
NIM : 2105160352
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)

Benar telah melaksanakan kegiatan Riset mulai tanggal 28 Januari 2025 s.d 28 Februari 2025 di PT Socfin Indonesia Medan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,

PT SOCFIN INDONESIA
SOCFINDO - MEDAN


H. SUGIHARTANA
Kepala Bhg.Umum


ERIKSON GINTING
General Manager

CC :
- PD
- GM
- File
- HS/CT/ra

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : SALSABILA AULIA PUTRI
NPM : 2105160352
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 12 April 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Kabupaten No. 65
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara
Email : salsabilaauliaputri1204@gmail.com
Telepon/ WA : 0838-7059-1400

Nama Orang Tua

Ayah : Darbakti
Ibu : Maria Ulfa
Alamat : Jl. Kabupaten No. 65

Pendidikan Formal

SD : SD Negeri No. 108293 Perbaungan
SMP : SMP Negeri 1 Perbaungan
SMA : SMA Negeri 1 Perbaungan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, April 2025



SALSABILA AULIA PUTRI