

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EDUCITY RESIDENCE APARTMENT SURABAYA

Nindy Puspita Sari  
*pusnindy@gmail.com*  
Siti Rokhmi Fuadati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aims to obtain tested findings on 1) the influence of leadership on employee performance of Educative Residence Surabaya Apartment, 2) the influence of workload on employee performance of Educative Residence Surabaya Apartment, 3) influence of work stress on employee performance of Educity Residence Surabaya Apartment. This research uses quantitative research type with comparatives causal method. Population in this research is all employees of Educative Residence Apartment Surabaya which amount 60 respondents with saturated sampling method. Technique of data collection in this research by questionnaire, this research use multiple linear regression analysis. The result of partial research shows that leadership has a significant positive influence on the employee's performance of Educate Residence Apartment Surabaya 0,505, workload variable has a significant negative influence on the employee performance of Educity Residence Surabaya Apartment of -0.301, while work stress variable negatively influenced the employee performance Educitee Residence Surabaya Apartment equal to -0.307.*

*Keywords: Leadership, workload, work stress and employee performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan yang teruji tentang 1) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya, 2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya, 3) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode kausal komperatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya yang berjumlah 60 responden dengan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara kuesioner, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya sebesar 0,505, variabel beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya sebesar -0,301, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya sebesar -0,307.

Kata kunci: kepemimpinan, beban kerja, stres kerja, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas pada suatu organisasi. Mereka memiliki pikiran, ide, skill, keinginan, usia, jenis kelamin status dan latar belakang pendidikan yang sudah disesuaikan dengan kualifikasi yang ditentukan oleh setiap organisasi, sehingga dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi peran pemimpin berkaitan dengan pengarahan kepada setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai *job description* masing-masing karyawan. Hal ini adalah bagian penting dalam keefektifan kinerja karyawan. Setiap orang memiliki perbedaan kepribadian, perbedaan perilaku, perbedaan sikap, perbedaan motivasi pada diri masing-masing, dari perbedaan-perbedaan tersebut tugas seorang pemimpin adalah untuk membimbing, membina, dan menyatukan perbedaan-perbedaan tersebut menjadi kemampuan-kemampuan yang dapat bertujuan untuk perkembangan dan kemajuan organisasi..

Menurut Fahmi (2016:105) kepemimpinan adalah kemampuan tentang bagaimana cara mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Salah satu kunci sukses perusahaan yang terbesar ada

pada pengawasan, begitu juga faktor kegagalan sebuah perusahaan adalah pada pengawasan. Pemimpin dituntut untuk peka dan tanggap untuk melihat dan mengawasi perkembangan apapun yang berhubungan dengan perusahaan, seperti perkembangan skill karyawan, perkembangan sistem dan perkembangan teknologi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut, (Handoko, 2011:200). Untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan karyawan bukanlah hal yang mudah dilakukan, karena efektifitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dalam pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya serta kepuasan karyawan terhadap pemimpinnya. Salah satu usaha pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawannya, diantaranya adalah memperhitungkan beban kerja karyawan. Karena beban kerja karyawan ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak pada kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu ringan berarti kelebihan sumber daya manusia, kelebihan sumber daya manusia ini mengakibatkan perusahaan harus mengevaluasi kembali mengenai jumlah sumber daya yang lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga tidak terjadi kerugian pada keuangan perusahaan. Dan apabila kelebihan beban kerja dapat mengakibatkan terbengkalainya tugas-tugas yang seharusnya diselesaikan tepat waktu, dapat mengakibatkan kejenuhan pada karyawan, sehingga dapat terjadi kurangnya motivasi pada diri karyawan tersebut. Stres dapat terjadi pada setiap individu atau manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada di dalam maupun luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Akibatnya para karyawan akan merasa stres dengan beban kerja yang terlalu berat sehingga sangat berpengaruh pada kinerja dan tanggung jawab yang sedang dijalani. Sehingga tujuan perusahaan akan susah di capai. Beban kerja dapat diidentifikasi sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, (Astianto, 2014). Pada setiap perusahaan selalu ada pengukuran dan pembagian tugas dan tanggung jawab kerja, tetapi pada kenyataannya tidak semua perusahaan menerapkan hal tersebut. Terkadang perusahaan tidak memperdulikan kondisi psikis karyawan tetapi lebih memperhitungkan profit perusahaan dari meminimalkan sumber daya manusia yang ia rekrut. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal. Dari ketiga variabel tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Bangun (2012:230) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi hasil kerja karyawan pada suatu periode tertentu. Usaha mengembangkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baiknya kedua hal tersebut harus diperhatikan tidak terkecuali.

Pada dunia properti khususnya apartemen, lingkungan kerja yang akan dihadapi sangat berat, karena diperlukannya hubungan timbal balik antara pimpinan dengan karyawan, maupun karyawan dengan penghuni apartemen. Mengingat tujuan dari sebuah apartemen itu adalah demi kenyamanan penghuni. Maka peran seorang pemimpin sangat penting untuk membuat dan memutuskan kebijakan-kebijakan yang tidak memberatkan pada salah satu pihak untuk kepentingan bersama. Untuk pengelolaan suatu apartemen sangat tidak mudah, karena harus menyelaraskan kemauan, dan kebutuhan dari penghuni maupun dari pihak pengelola. Dari pengelola harus membuat kebijakan dan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan penghuni seperti contoh *Resepionist* dan *Engineering* untuk membantu para penghuninya apabila sedang ada masalah pada unit apartemen yang

ditinggalinya. Pada *Educity Residence Apartement* terdapat kurang lebih 3.568 unit apartemen yang tersedia dan sudah laku terjual. Sehingga kondisi pada gedung tersebut sangat kompleks. Mengingat banyak pemilik unit dengan kemauan yang berbeda-beda dan mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda serta tugas dari pengelola dan karyawan adalah menyediakan fasilitas bersama tanpa mengurangi kemauan dan kebutuhan para pemilik unit dan penghuni, pro dan kontra terhadap kebijakan pimpinan sering terjadi. *Educity Residence Apartment* mempunyai 3.568 unit apartemen dengan 4 tower dengan pembagian 1 tower dikelola 1 orang *receptionist*. Dan pembagian tugas dan tanggung jawab pada karyawan khususnya *receptionist* dan *Engineering* sangat berperan penting. Karena *receptionist* adalah jembatan antara penghuni dan badan pengelola. *Engineering* berperan sebagai eksekutor apabila terjadi kendala pada unit-unit penghuni seperti ada kerusakan hingga kebocoran.

Perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini antara lain: 1) apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?, 2) apakah beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?, 3) apakah stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui dan menganalisa signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, 2) untuk mengetahui dan menganalisa signifikansi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, 3) untuk mengetahui dan menganalisa signifikansi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu, (Fahmi, 2016:137). Wibowo (2007:7) mengemukakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang akan dicapai dari pekerjaan tersebut dan kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:18) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain dikemukakan Abdullah (2014:331) yang mengemukakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya dengan petunjuk dan arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalar dalam bekerja. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Menurut Sedarmayanti (2013:261) menyatakan penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok. Sedangkan menurut Rivai (2011:549) mendefinisikan penilaian kinerja adalah suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Terdapat dua tujuan penilaian kinerja karyawan, (Sedarmayanti, 2011:262) yaitu : 1) meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi, 2) memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses hingga hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam

menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

Beberapa indikator yang menjadi ukuran kinerja (Mahsum, 2011:25) antara lain; 1) kualitas pekerjaan. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan, kesempurnaan tugas, dan ketrampilan yang dihasilkan, 2) tanggung jawab terhadap pekerjaan. Tanggung jawab terhadap pekerjaan diukur dari bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan permasalahan dengan baik, 3) kehadiran dan ketepatan waktu. Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja, 4) kemampuan bekerjasama. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

### **Kepemimpinan**

Ardana *et al.* (2012:181) mendefinisikan kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk dalam mempengaruhi orang lain. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:213) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain akan melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan apa yang diperintahkan dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak dari luar organisasi.

Beberapa fungsi pemimpin, (Tambunan, 2015:18), antara lain ; 1) penentu arah. Seorang pemimpin harus mampu menentukan arah dan tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi, 2) mediator. Sebagai fungsi mediator, pemimpin harus menjembatani dan mempertemukan berbagai pihak-pihak yang berkementingan dalam organisasi sehingga solusi dan kepuasan yang efektif, 3) integrator. Dalam fungsi ini, seorang pemimpin harus mengedepankan dan mengkoordinir semua kepentingan, kebutuhan serta keinginan dalam lingkungan organisasi untuk tercipta suatu sinergi bersama sehingga roda kehidupan organisasi dapat berjalan dengan baik, 4) transformator. Dalam fungsi ini, seorang pemimpin harus bertanggung jawab dalam membawa perubahan kehidupan orang-orang yang dipimpinnya menjadi lebih baik dari sebelumnya dan lebih manusiawi, 5) komunikator. Seorang pemimpin harus mampu melakukan komunikasi yang baik dengan orang-orang yang dipimpin dan orang yang ada disekitarnya. Disamping itu, pemimpin harus memiliki seni negosiasi untuk menghadapi permasalahan perbedaan persepsi atau konflik, 6) motivator. Seorang pemimpin harus dapat memotivasi dan mengarahkan seluruh bawahan untuk menciptakan suasana yang baik dan keharmonisan dalam lingkungannya, menaati aturan hukum yang berkaitan dengan kehidupan berorganisasi, 7) inovator, dalam konteks kepemimpinan adalah mendorong daya saing organisasi melalui peran-perannya dalam berbagai aspek yang bisa memberikan pertumbuhan dan perkembangan organisasi, 8) katalisator. Kepemimpinan yang berkaitan dengan fungsi katalisator adalah seorang pemimpin yang terus berupaya menciptakan gagasan atau ide baru bagi orang-orang yang dipimpinnya. Adapun gaya kepemimpinan yang ada saat ini (Tambunan, 2015:547) antara lain; 1) kepemimpinan otokratiss atau diktatorial, 2) kepemimpinan militeristis, 3) kepemimpinan paternalistik, 4) kepemimpinan partisipatif, 5) kepemimpinan (*kuise faire*), 6) kepemimpinan bebas-kendali, 7) kepemimpinan karismatis, 8) kepemimpinan demokratis

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan, (Siagian 2010:121) antara lain; 1) iklim saling mempercayai, 2) penghargaan terhadap ide bawahan, 3) memperhitungkan perasaan pada bawahan, 4) perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, 5) perhatian pada kesejahteraan bawahan, 6) pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proporsional, 7) memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

### **Beban Kerja**

Beban kerja menurut Astianto, (2014:5) dapat diidentifikasi sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kinerja manusia bersifat mental dan fisik maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Berdasarkan pendapat di atas maka yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja (Suci dan Koesomowidjojo, 2017:24), *pertama*, faktor eksternal. Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Diantaranya adalah; 1) tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain, 2) organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain, 2) lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan. Faktor internal meliputi faktor somatik seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan. Faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan. Terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja (Suci dan Koesomowidjojo, 2017:33), antara lain; 1) kondisi pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik, 2) penggunaan waktu kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja, namun ada organisasi yang tidak memiliki SOP atau tidak konsisten, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan, 3) target yang harus dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan.

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, (Mangkunegara, 2008:157). Menurut Handoko, (2011:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sedangkan Rivai (2011: 308) mengemukakan stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat memengaruhi daya tahan stres seorang karyawan. Dari tiga pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sehingga menghambat tujuan organisasi.

Terdapat dua kondisi yang sering menyebabkan stres disebut *stressor*, (Handoko 2011:200) yaitu; 1) *on the job training*. Penyebab stres ini adakah masalah yang terjadi pada internal perusahaan yang berlebihan, seperti tekanan atau desakan waktu, kualitas supervise yang jelek, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, konflik antar pribadi dan kelompok,

serta adanya perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, 2) *of the job training*. Penyebab stres ini adalah beban yang ditimbulkan dari eksternal perusahaan dan disebabkan karena adanya masalah pribadi, seperti masalah rumah tangga, masalah perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi pada tempat tinggal, serta masalah pribadi yang lainnya.

Beberapa langkah-langkah yang diambil untuk membantu para karyawan menghadapi stres yang dihadapinya, (Siagian, 2009:302) antara lain; 1) merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stress, 2) menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stress, 3) melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stress dikalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stress berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya, 4) melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stress, 5) terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stress yang dihadapinya, 6) memantau terus menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini, 7) menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan, 8) menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres. Meskipun stres dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk, dan intensitas stres berada pada tingkat yang dapat diatasi, baik oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi.

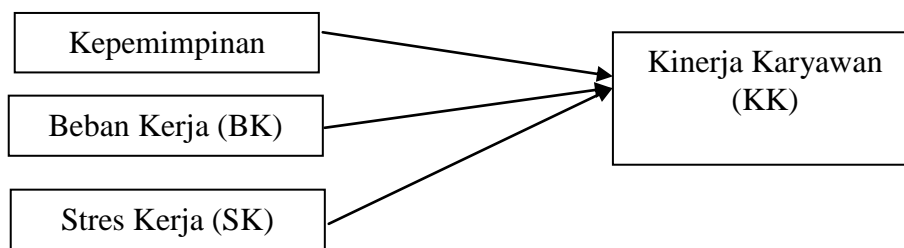
Terdapat tujuh indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja, (Sunyoto 2015:91) antara lain; 1) ketidak mengertian tanggung jawab pekerjaan, konflik dalam melaksanakan pekerjaan, 3) ketidak cukupan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, 4) ruang kerja yang tidak memadai, 5) penyelesaian pekerjaan dengan segera, 6) tempat kerja yang tidak sehat, 7) tidak tersedianya layanan yang mendukung

### **Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu tentang kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja sudah banyak dilakukan, diantaranya: 1) Tintin (2010) melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT Pos Indonesia (PERSERO), 2) Sunarso (2010), melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru sekolah dasar, Riandy(2016), melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda, 4) Rantuwene (2014), melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Manado.

### Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini berkaitan dengan hubungan antara kepemimpinan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

### Pengembangan Hipotesis

#### Hubungan Antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki persyaratan yang dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu sifat, sikap atau perilaku dan kemampuan. Sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin pada umumnya ialah bijaksana, cerdas, rasional, tegas, adil, kritis, jujur, sabar, bertanggung jawab, dan sebagainya. Dalam hal ini kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari *skill* saja namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi karyawan sepekerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya pemberdayaan pada bawahan. Dalam hal ini pemimpin perusahaan harus dituntut untuk memotivasi bawahannya agar mereka mempertahankan prestasinya dalam dunia kerja dan terus bisa menghasilkan kinerja yang efektif. Maka hasil hipotesis yang didapat adalah:

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya.

#### Hubungan Antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan. Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja. Maka hasil hipotesis yang didapat adalah:

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya.

## Hubungan Antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (2011:202) mengemukakan stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Dan jika stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, untuk menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat untuk bekerja lagi. Terlalu banyak stres menaruh tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi lebih rendah. Stres tingkat sedang dapat mempunyai pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu meruntuhkan individu dan melemahkan sumber daya energinya. Bila stres sudah mencapai puncak yang dicerminkan dengan kemampuan pelaksanaan kerja karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja karyawan. Akhirnya bila stres menjadi terlalu banyak, kinerja akan mulai menurun karena stres akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya dan menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Maka hasil hipotesis yang didapat adalah:

H3: Terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang akan menjadi obyek dalam penelitian yaitu seluruh karyawan *Educity Residence Apartemen* Surabaya sebanyak 60 orang. Sedangkan teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini ada keseluruhan karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya yang berjumlah 60 orang.

### Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

**Kepemimpinan** merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok agar bekerja sama di dalam situasi tertentu dalam pencapaian tujuan. Indikator kepemimpinan dikembangkan berdasarkan Siagian (2010:121), antara lain; iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan pada bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan, pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proporsional, memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

**Beban Kerja** merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian diadopsi dari Suci dan Koesomowidjojo (2017:33), instrumen ini berisi tiga buah pernyataan sebagai berikut; kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

**Stres Kerja** merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya. Indikator stres kerja dikembangkan berdasarkan Sunyoto (2015:91), antara lain : ketidaktanggungan tanggung jawab pekerjaan, konflik dalam melaksanakan pekerjaan, ketidakcukupan waktu dalam melaksanakan



pekerjaan, ruang kerja yang tidak memadai, penyelesaian pekerjaan dengan segera, tempat kerja yang tidak sehat, tidak tersedianya layanan yang mendukung.

**Kinerja Karyawan** merupakan hasil dari kerja karyawan tersebut. Indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mahsum (2011:25). Indikator beban kerja antara lain; kualitas pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kehadiran dan ketepatan waktu, 4) kemampuan bekerjasama. Adapun penilaian jawaban responden tersebut menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, (Sugiyono, 2013:93). Skala likert yang digunakan untuk mengukur tanggapan dari responden dengan bobot nilai satu sampai dengan lima.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Ghozali (2013:96) menyatakan analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

$$KK = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 BK + \beta_3 SK + \varepsilon$$

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validasi berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabilitasnya suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,60. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2013:48).

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kulmogorov-smirnov* (KS). Suatu model regresi memenuhi asumsi Normalitas apabila probabilitas lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011:160).

##### **Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10, (Ghozali, 2011:105).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas

### Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan uji statistik *t*, yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusan (Santoso, 2014:82) adalah; 1) jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, 2) jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Penelitian

Gambaran subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *Educity Residence Apartment* Surabaya, berjumlah 60 orang. Adapun karakteristik responden sebagai subyek penelitian dapat digambarkan melalui jenis kelamin, usia, dan pekerjaan pada Tabel 1:

Tabel 1  
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persen
Usia		
< 25 Tahun	24	40%
26 - 30 Tahun	14	23%
31 - 40 Tahun	17	29%
> 40 Tahun	5	8%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	46	77%
Perempuan	14	23%
Pendidikan		
SMA/ sederajat	30	50%
Diploma 3	4	7%
Sarjana (S1)	26	43%
Lama Bekerja		
1 - 5 Tahun	54	90%
6 - 10 Tahun	6	10%
11 - 15 Tahun	0	0%
> 16 Tahun	0	0%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 1 terlihat responden terbanyak berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 40%, jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki dengan prosentase sebesar 77%. Responden terbanyak berpendidikan SMA sebesar 50%. Sedangkan responden terbanyak adalah mereka yang bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 90%.

### Tanggapan Responden

Analisis data secara deskriptif ini menguraikan hasil analisis terhadap responden dengan menguraikan tanggapan responden mengenai kepemimpinan, beban kerja, stress kerja serta kinerja. Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel, nampak pada Tabel 2:

**Tabel 2**  
**Tanggapan Responden**

Variabel	Butir Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
Kepemimpinan	Butir X1.1	0	2	12	31	15	3,98
	Butir X1.2	0	0	22	28	10	3,8
	Butir X1.3	1	4	23	27	5	3,52
	Butir X1.4	0	9	16	25	10	3,6
	Butir X1.5	3	21	24	11	1	2,77
	Butir X1.6	0	1	22	32	5	3,68
	Butir X1.7	0	5	23	30	2	3,48
Mean					3,55		
Beban Kerja	Butir X2.1	0	3	21	35	1	3,57
	Butir X2.2	0	12	30	18	0	3,1
	Butir X2.3	0	3	27	25	5	3,53
Mean				3,4			
Stres Kerja	Butir X3.1	1	7	26	23	3	3,33
	Butir X3.2	0	7	25	27	1	3,37
	Butir X3.3	1	3	21	31	4	3,57
	Butir X3.4	1	10	18	27	4	3,38
	Butir X3.5	0	2	27	29	2	3,52
	Butir X3.6	0	5	22	25	8	3,6
	Butir X3.7	1	4	20	30	5	3,57
Mean				3,48			
Kinerja	Butir Y1.1	0	11	25	22	2	3,25
	Butir Y1.2	2	15	29	14	0	2,92
	Butir Y1.3	0	14	24	22	0	3,13
	Butir Y1.4	1	10	24	23	2	3,25
Mean				3,14			

Sumber: Data primer Diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden berkaitan dengan kepemimpinan, dan stres kerja menyatakan setuju. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden dalam interval kelas termasuk dalam kategori 3,41 - 4,20. Sedangkan beban kerja dan kinerja rata-rata responden menganggap biasa saja. Hasil ini ditunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai hal tersebut dalam interval kelas kategori 2,61 - 3,40.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3  
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan	x1.1	0,788	0,254	Valid
	x1.2	0,820	0,254	Valid
	x1.3	0,732	0,254	Valid
	x1.4	0,718	0,254	Valid
	x1.5	0,555	0,254	Valid
	x1.6	0,697	0,254	Valid
	x1.7	0,691	0,254	Valid
Beban Kerja	x2.1	0,795	0,254	Valid
	x2.2	0,839	0,254	Valid
	x2.3	0,786	0,254	Valid
	x3.1	0,774	0,254	Valid
	x3.2	0,781	0,254	Valid
	x3.3	0,698	0,254	Valid
Stres Kerja	x3.4	0,844	0,254	Valid
	x3.5	0,715	0,254	Valid
	x3.6	0,713	0,254	Valid
	x3.7	0,792	0,254	Valid
Kinerja	y1.1	0,763	0,254	Valid
	y1.2	0,732	0,254	Valid
	y1.3	0,698	0,254	Valid
	y1.4	0,644	0,254	Valid

Sumber: Data primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa setiap indikator pernyataan menghasilkan nilai korelasi *pearson* (*r* hitung) yang nilainya lebih besar dari *r* tabel, dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator pertanyaan dalam kuisisioner ini dapat dinyatakan valid.

Sedangkan hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* nampak pada Tabel 4

Tabel 4  
Uji Reliability

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (KP)	0.832	0,6	Reliabel
Beban Kerja (BK)	0.729	0,6	Reliabel
Stres Kerja (SK)	0.877	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0.688	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa masing-masing dimensi variabel penelitian menghasilkan nilai *cronbach's alpha* sebesar yang nilainya lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisisioner dalam penelitian ini telah memenuhi syarat kehandalan kuisisioner, atau dengan kata lain dapat dikatakan reliabel

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang digunakan dalam model penelitian yaitu variabel kepemimpinan,

beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada *Educity Residence Apartment* Surabaya.. Hasil pengujian regresi yang telah dilakukan nampak pada tabel 5

**Tabel 5**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Regression**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Kepemimpinan	0,505	6,063	0,000
Beban kerja	-0,301	-3,518	0,001
Stress kerja	-0,307	3,984	0,000
Konstanta	3,434		
Sig. F	0,000		
R	0,828		
R <sup>2</sup>	0,676		

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari data Tabel 5 persamaan regresi yang didapat adalah  $Y = 3,434 + 0,505 KP - 0,301 BK - 0,307 SK + \epsilon$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa; 1) nilai konstanta sebesar 3,434, artinya jika variabel bebas (KP), (BK) dan (SK) = 0, maka nilai variabel terikat (KK) adalah 3,434. Dengan kata lain jika kepemimpinan (KP), beban kerja (BK) dan stres kerja (SK) tidak memberikan pengaruh, maka kinerja (KK) masih memiliki nilai sebesar 3,434, 2) kepemimpinan menunjukkan hubungan positif yang melambangkan hubungan yang searah dengan kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, 2) variabel beban kerja dan stres kerja menunjukkan hubungan negatif yang melambangkan hubungan yang berlawanan dengan kinerja karyawan, artinya apabila beban kerja dan stres kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

### Asumsi Klasik

#### Normalitas

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* residual nampak pada Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas Residual**

Kolmogorov Smirnov Z	Signifikansi	Keterangan
0,724	0,672	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa uji *kolmogorov smirnov* residual menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,672 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal, dengan demikian asumsi normalitas residual telah terpenuhi.

### Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan pada Tabel 7 sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

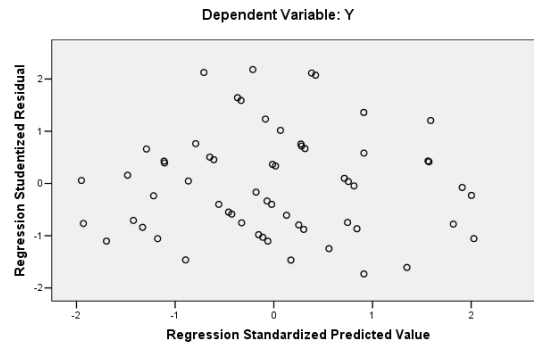
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,862	1,160	Tidak Ada Multikolinieritas
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0,827	1,209	Tidak Ada Multikolinieritas
Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	0,877	1,141	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa seluruh nilai VIF variabel bebas pada model kurang dari 10 dan *tolerance* > 0.1, sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas dengan demikian asumsi non multikolinieritas telah terpenuhi.

### Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas yang telah dilakukan nampak pada gambar 1



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 1  
Plot Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 1 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk diperoleh nilai t hitung sebesar 6,053 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari skil saja namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi karyawan sepekerjaannya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya pemberdayaan pada bawahan. Dalam hal ini pemimpin perusahaan harus dituntut untuk memotivasi bawahannya agar mereka mempertahankan prestasinya dalam dunia kerja dan terus bisa menghasilkan kinerja yang efektif.

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,518 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan negatif, sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya ketika beban kerja yang diberikan tinggi maka kinerja karyawannya akan semakin menurun. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan

sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk stres kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,0984 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari segi indikator, terdapat skor di atas rata-rata yaitu penyelesaian pekerjaan. Dapat diketahui bahwa karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya merasa stres karena karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu hal-hal yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja salah satunya adalah adanya tugas-tugas yang diberikan terkadang terlalu sulit dan mendapat banyak tugas pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam satu hari normal. Meskipun karyawan mengalami stres, bagaimanapun juga karyawan dituntut untuk selalu bekerja dengan giat dan tetap menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang ditetapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2011:202) bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Dan jika stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Simpulan hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut: 1) kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya, yang artinya bahwa bila kepemimpinan sudah dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat atau akan semakin membaik. Bisa pula karyawan dapat selalu menggali potensi dan prestasi karyawan itu sendiri untuk menajukan perusahaan, 2) beban kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya tetapi mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin menurun, 3) stres kerja mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya yang artinya semakin tinggi tingkat stres kerja semakin menurun kinerja karyawan. Stres kerja dapat disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang kondusif hingga beban kerja yang dirasa terlalu berat untuk karyawan tersebut.

### **Keterbatasan**

Keterbatasan penelitian ini antara lain; 1) penelitian ini dibatasi pada faktor kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja dan variabel terikatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ditemukan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas terhadap kinerja karyawan belum sepenuhnya mewakili, dan peneliti mengindikasikan masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain ketiga variabel bebas yang diteliti, 2)

penelitian ini hanya mengambil responden pada karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya, dimana responden merupakan karyawan internal. Responden penelitian sebanyak 60 orang yaitu karyawan yang bekerja di *Educity Residence Apartment* Surabaya. Penelitihanya menggunakan responden karyawan internal saja, disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan responden yang lebih luas seperti melibatkan karyawan eksternal juga.

### Saran

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disarankan: 1) hendaknya pemimpin *Educity Residence Apartment* Surabaya agar lebih tegas dan memberi target penyelesaian tugas kepada setiap karyawan, 2) diharapkan untuk memperhitungkan dan mempertimbangkan kembali beban kerja yang akan diberikan kepada setiap karyawan. Mengingat setiap karyawan memiliki kemampuan dan skill yang berbeda-beda, sebaiknya pemberian tanggung jawab pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan itu sendiri dengan cara mengukur potensi karyawan dengan atau pelatihan yang diadakan oleh perusahaan guna untuk pengembangan karir karyawan *Educity Residence Apartment* Surabaya, 3) pimpinan tetap perlu memperhatikan stres kerja karyawan agar tidak pada tingkat yang tinggi, 4) diharapkan penelitian selanjutnya agar kiranya dapat menambah variabel lain selain disiplin, motivasi, dan stres kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Astianto, A. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 3.(7).
- Ardana, k. W. Mujiati, dan W. Mudhiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kin.erja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Ketujuh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handok o, T.H. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan Belas. BPFE. Yogyakarta.
- Mahsum. 2011. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi Ketiga. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rantuwene, P., B. Tawal. dan C. Mintardjo. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.16 (01): 269-279.
- Riandy. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Borneo Laboraorium Inspeksi dan Surveyor Service Di Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis* 4 (4): 1059-1072.
- Suci. R. dan M. Koesomowidjojo. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta
- Rivai, V. dan S.J. Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Santoso, S. 2011. *Statistik Multivariat Edisi Revisi*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.



- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT Refika Aditama. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sunarso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Sumber Daya Manusia* 4(1):72-79.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Pelatihan*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Tambunan, T.S. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- S. Tintin. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT Pos Indonesia (PERSERO). *Jurnal Manajemen* 9 (1):45-62.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.