

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGURUSAN STNK

Doni Fatur Rokhim

donifaturokhim8@gmail.com

Prijati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

AUTO2000 is the largest Toyota retailer in Indonesia, with a market of around 45% of Toyota's sales in Indonesia. The research objective was to determine and analyze the influence of Transformational Leadership Style, Organizational Culture, and Work Stress on Employee Performance at PT. AUTO2000 Tbk Branch of Basuki Rachmat Surabaya. The type of research used in the study is a field study. The population in this study were all employees of PT. AUTO2000, Tbk of Basuki Rachmat Branch which is in charge of STNK management. The sampling technique was carried out by accidental sampling with the number of samples used was 50 people. The data analysis technique used in this research is to use descriptive analysis techniques and also multiple linear regression analysis. The results showed that the transformational leadership variable had a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture variables have a positive and significant effect on employee performance. Job stress variable has a significant negative effect on employee performance. This is due to the work stress variable which negatively reduces the quality of employee's performance in a company.

Keywords: transformasional leadership style, organizational culture, job stress, employee's performance

ABSTRAK

AUTO2000 adalah retailer Toyota terbesar di Indonesia, yang menguasai sekitar 45% dari total penjualan Toyota di Indonesia. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AUTO2000 Cabang Basuki Rachmat Surabaya. Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian adalah field study. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. AUTO2000 Cabang Basuki Rachmat yang bertugas dalam pengurusn STNK. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan accidental sampling dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan tekni analisis deskriptif dan juga analisi regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh stres kerja dapat secara signifikan menurunkan kualitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, stress kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Untuk kelancaran suatu perusahaan, peran dari manusia sangat berpengaruh. Manusia adalah faktor utama dalam setiap kegiatan yang didalamnya, semua tindakan yang akan dilakukan akan ditentukan oleh manusia yang telah menjadi anggota dalam perusahaan. Sumber daya manusia dari sebuah perusahaan sangat berpengaruh dalam setiap kegiatan suatu organisasi atau perusahaan, karena baik atau buruknya organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya. Perusahaan harus mampu memasok sumber daya manusia yang berpotensi untuk menjalankan aktivitas sesuai dengan visi dan misi

perusahaan. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012:9). Pengertian kinerja yang dikemukakan Hasibuan (2006:94) adalah bahwa kinerja adalah hasil akhir dari tugas yang dikerjakannya, dasar dari kinerja itu adalah atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, dan sesuai dengan visi dan misi dari organisasi atau perusahaan. Banyak yang mungkin mempengaruhi kinerja bagi karyawan yaitu seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Yuki (2010:305) menjelaskan bahwa terdapat dua sifat gaya kepemimpinan transformasional, yaitu: mengembangkan visi, dan mengembangkan komitmen dan kepercayaan. Bagi organisasi atau perusahaan visi itu gunanya adalah sebagai penentu arah dari seluruh kegiatan, dimana visi tersebut dapat mengilhami para karyawan dengan memberi arti terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memudahkan pengambilan keputusan, mengembangkan inisiatif, serta menentukan kebijakan oleh para pegawai di semua tingkat. Komitmen orang-orang yang ada dalam perusahaan akan menentukan bagaimana kelangsungan hidup perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi, karena perilaku anggota dari organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Adanya hubungan budaya organisasi yang baik antara pemimpin dan bawahan, ini berarti terjadi pengaruh yang sangat baik pada suatu perusahaan atau organisasi dimana terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins (2008:256) menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem dan kebiasaan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi atau perusahaan, hal inilah yang akan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya.

Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh faktor stress kerja. Saat karyawan merasa stress ditempat mereka bekerja maka akan berakibat pada kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas. Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbins, 2008:318). AUTO2000 adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang TOYOTA yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan baru pada tahun 1989 berubah nama menjadi AUTO2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT. Astra International Tbk. Saat ini AUTO2000 adalah retailer TOYOTA terbesar di Indonesia, yang menguasai sekitar 45% dari total penjualan TOYOTA. Dalam aktivitas bisnisnya, AUTO2000 berhubungan dengan PT. TOYOTA ASTRA MOTOR sebagai Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) TOYOTA, yang menjadikan AUTO2000 adalah salah satu founder dealer resmi TOYOTA.

AUTO2000 khususnya cabang Basuki Rachmat Surabaya harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten di masing-masing bidang pekerjaannya. Sebagai usaha dalam peningkatan sumber daya yang berkompeten, organisasi perlu memberikan motivasi dan arahan yang positif guna dalam pencapaian target perusahaan. Perusahaan ini menggunakan penerapan gaya kepemimpinan transformasional melalui pemimpinnya yang memperhatikan, memotivasi serta memperlakukan dengan baik karyawannya. Dengan adanya perlakuan pemimpin seperti itu terkadang membuat sikap para karyawannya meremehkannya, sehingga akan berakibat pada pekerjaan mereka yang menjadi kurang maksimal dan tidak disiplin. Untuk mengantisipasi agar tidak terjadi hal itu maka pihak organisasi atau perusahaan harus membuat standarisasi peraturan lebih ditingkatkan dan

ditanamkan secara ketat agar para karyawan tidak mempunyai peluang untuk lalai terhadap kewajibannya sebagai pekerja yang memiliki kinerja bagus agar dapat menunjang tujuan organisasi itu sendiri.

AUTO2000 telah berdiri sangat lama, oleh karena itu bisa dipastikan bahwa perusahaan itu memiliki budaya organisasi yang kuat serta peran pemimpin yang tangguh, sehingga mampu berkompetisi dalam dunia bisnis sejak puluhan tahun. Akan tetapi, karena setiap harinya budaya organisasi kurang dibicarakan dan diterapkan dalam hubungan kerja, maka hasilnya tidak baik, Sebab budaya organisasi adalah sebagai pembentuk karakter dan penelaahan tujuan perusahaan itu sendiri.

Dari pemaparan diatas, perusahaan AUTO2000 sudah mengupayakan semua usahanya untuk terus menerapkan gaya kepemimpinan yang baik bagi para karyawannya, budaya organisasi yang selalu dijaga sebagai pembentuk karakter perusahaan serta penataan lingkungan fisik kerja karyawan yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman serta dapat bekerja secara optimal bagi semua karyawannya. Namun perusahaan tersebut masih merasa adanya indikasi kinerja dari karyawan mengalami penurunan. Hal tersebut dapat diketahui dari data rencana penjualan dan realisasi. Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas terdapat adanya fenomena, studi empiris maupun teoritis, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengurusan STNK Pada PT. Astra International Tbk. AUTO2000 Cabang Basuki Rachmat Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengurusan STNK.

TINJAUAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hanafi (1997) mengatakan bahwa kepemimpinan ini adalah dimana seorang pemimpin memotivasi bawahannya untuk dapat mengerjakan lebih dari yang diharapkan, hal tersebut dilakukan dengan cara meningkatkan betapa pentingnya bawahan dan juga nilai kepentingan pekerjaan. Kepemimpinan transformasional adalah tindakan memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis dan sumber lainnya. Hal ini bertujuan untuk menimbulkan adanya tindakan yang membangkitkan, melibatkan dan juga memotivasi pengikutnya. Sedangkan Yuki (2010) mengatakan bahwa seorang pemimpin transformasional dapat memotivasi para pengikutnya dengan tiga cara, yaitu; 1) dengan cara membuat para bawahan lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan individu, 2) tidak hanya mendorong mereka untuk mendapatkan imbalan atas kinerja yang ditampilkan namun lebih didasarkan pada kepercayaan dan juga komitmen, 3) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi. Bass dalam Hanafi (1997) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berbeda kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berlangsung lebih dari sekedar pertukaran, namun sadar mengenai pentingnya hasil suatu pekerjaan. Menurut Sasongko (2008) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dalam suatu perusahaan merupakan sebuah system atas makna-makna bersama yang digunakan para anggota, yang dapat membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Sistem makna inilah yang menjadi sekumpulan karakteristik kunci yang dipegang teguh oleh perusahaan. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan yang kuat dapat menimbulkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan

juga kinerja. Kotter dan Heskett (2014) menyatakan bahwa Budaya Organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Dalam suatu perusahaan budaya organisasi merupakan ciri khas yang mencakup nilai-nilai, kepercayaan, dan tindakan yang dapat membantu karyawan mengetahui struktur formal maupun informal di suatu lingkup perusahaan. Riani (2011) menyatakan budaya suatu perusahaan juga merupakan kekuatan yang tak terlihat yang dapat memengaruhi pemikiran, persepsi, dan juga tindakan manusia yang berada di lingkup perusahaan, yang dapat menentukan bagaimana system berkerja sehari-hari dan membuat mereka lebih senang dalam menjalankan tugasnya.

Stres Kerja

Suprihanto dkk (2003) menyatakan bahwa jika dilihat dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak akan khawatir apabila karyawannya mengalami stress kerja yang bersifat ringan. Karna pada tingkatan stress tertentu, hal tersebut akan memberikan efek positif, yang akan berdampak pada hasil pengerjaan tugas yang lebih baik. Chusna (2010) menyatakan bahwa stres terbagi dalam 2 macam, yaitu *eustres* dan *distress*. Eustres adalah hasil dari respon atas stres kerja yang bersifat positif dan konstruktif (membangun). Hal ini dapat membantu tubuh dan pikiran untuk dapat melawati hambatan, dan juga meningkatkan performa. Sedangkan distress merupakan hasio negatif, tidak sehat dan juga destruktif (merusak). Robbins (2008) menyatakan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan pada umumnya muncul dari adanya interaksi antara manusia dan pekerjaannya, serta dikarakteristikan oleh adanya perubahan manusai yang berdampak dalam memaksa mereka untuk melakukan hal yang menyimpang dari fungsi normal mereka.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut Amstron dan Baron dalam Fahmi (2014:2) adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi atau perusahaan, kepuasan konsumen dan juga memberikan kontribusi ekonomi. Bastian dalam Tangkilisan (2005) menambahkan bahwa kinerja gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan di suatu kegiatan program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan juga misi dalam suatu organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organsiasi. Widodo (2015:130) menyatakan penilaian kinerja adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang yang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna menjadi bahan pertimbangan, dalam menentukan promosi, kompensasi, pelatihan pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang. Secara sederhana kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk dapat melihat perkembangan perusahaan. Sasaran-sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecapakan, kemampuan karyawan dalam menghadapi tugas yang diberikan yang nantinya akan dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan di proses secara berkala

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hanafi (1997) mengatakan bahwa kepemimpinan ini adalah dimana seorang pemimpin memotivasi bawahannya untuk dapat mengerjakan lebih dari yang diharapkan, hal tersebut dilakukan dengan cara meningkatkan betapa pentingnya bawahan dan juga nilai kepentingan pekerjaan. Pada penelitian Yuliaarnita (2014) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2016) dimana hasil dari

penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Riani (2011) mengutip pendapat Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Pada penelitian Graha dan Rahardjo (2016) menemukan adanya hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda didapat dalam penelitian Ariyani (2015) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rivai dan Sagala (2013) menyatakan stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir seorang karyawan. Sehingga stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Hasil dari penelitian terdahulu dari Chandra (2012) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa ditunjukkan dalam penelitian Aziz (2017) yang dimana menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*). Penelitian ini meneliti hubungan sebab-akibat dari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian manajemen STNK pada PT. Astra International, Tbk. AUTO2000 Cabang Basuki Rachmat Surabaya. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh suatu teori yang dapat dipergunakan untuk membandingkan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Arikunto (2010:108) menyatakan bahwa populasi dapat diartikan sebagai hasil keseluruhan suatu subjek dan objek dari penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Kasiram (2008) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan proses data yang berupa angka sebagai alat untuk menganalisis dan melakukan suatu kajian penelitian, terutama mengenai suatu penelitian yang sudah diteliti oleh peneliti-peneliti terdahulu. Gambaran dari populasi (objek) penelitian adalah karyawan PT. Astra International Tbk. AUTO2000 Cabang Basuki Rachmat Surabaya. Sugiyono (2014:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2014:116) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel bertujuan untuk memperoleh informasi dari kelompok secara spesifik. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sugiyono (2014: 122) mendefinisikan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Fathoni (2011:30) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan atau tempat penelitian. Berdasarkan sumbernya, data yang akan dikumpulkan peneliti, diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap karyawan dan pihak manajemen PT. Astra International Tbk,. AUTO2000 Cabang Basuki Rachmad Surabaya, baik secara bebas maupun terstruktur (dengan menggunakan kuisisioner) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh penulis melalui penelitian-penelitian terdahulu. Beberapa sumber data sekunder yang digunakan penulis untuk penelitian ini antara lain, jurnal-jurnal, hasil-hasil penelitian terdahulu, artikel, yang berkesinambungan terhadap variabel yang akan di bahas pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Kemudian metode pengumpulan data yang akan diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner (angket). Sugiyono (2014:199) menjelaskan kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Sugiyono (2014: 59) menyatakan bahwa variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (KK).

Variabel Independen

Sugiyono (2014: 59) menjelaskan bahwa variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini, sebagai berikut: a) gaya kepemimpinan transformasional (GKT), b) budaya organisasi (BO), c) stres kerja (SK).

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Tujuan dari analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau

penurunan. Untuk menguji seluruh hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis seberapa signifikan tidaknya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Persamaan regresi berganda secara matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1GKT + b_2BO + b_3SK + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja karyawan
 GKT : Gaya kepemimpinan transformasional
 BO : Budaya organisasi
 SK : Stres kerja
 e : Error / variabel gangguan
 a : Konstanta
 b₁.b₂.b₃ : Koefisien regresi

Uji Instrumen

Uji Validitas

Azwar (2015) menyatakan bahwa validitas umumnya berasal dari kata *validity* yang bermakna sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian ini menggunakan Pearson Correlation, hal ini dilakukan dengan cara menghitung semua korelasi antara satu skor dengan skor lainnya dari tiap butir-butir variabel. Ghozali (2011) berkata bahwa jika dalam suatu penelitian ini nilai skor menghasilkan signifikansi < 0.05% ($\alpha = 5\%$) maka pernyataannya adalah valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu indeks untuk dapat menunjukkan adanya konsistensi dari suatu alat ukur. Agar dapat menghitung suatu reabilitas ini, harus dilakukan dengan menggunakan *croanbach alpha*. Instrument ini digunakan untuk mengukur nilai masing-masing variabel yang hanya akan dinyatakan reliabel apabila menghasilkan nilai *croanbach alpha* sebesar $\geq 0,60$ (Ghozali, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau yang mendekati normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada suatu penelitian digunakan untuk dapat menghasilkan nilai *tolerance* dan VIF untuk masing-masing variabel independen yang digunakan untuk diuji. Dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinearitas yang tinggi antara variabel-variabel independen apabila terdapat nilai *tolerance* dari variabel-variabel yang diuji kurang dari 0,1 dan VIF lebih dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan memiliki kesamaan *variance* dari residual terhadap pengamatan satu ke lainnya. Kriteria pengujian yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah jika terdapat nilai signifikansi > 0.05 maka dinyatakan tidak terjadi adanya. Uji glejser digunakan dalam pengujian untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak

menghasilkan heteroskedastisitas. Dalam disimpulkan jika hasilnya signifikansi > 0.05 maka tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa mampu variable independen dalam penelitian mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah dari angka nol sampai satu. Nilai *R square* yang kecil menandakan bahwa variabel independen dalam penelitian hanya mampu menjelaskan variabel dependen secara terbatas. Jika nilai *R square* besar maka variabel dalam penelitian mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik.

Uji Kelayakan Model Regresi (*Goodness of Fit*)

Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur ketepatan fungsi regresi sampel nilai aktual. Hal ini untuk mengetahui apakah penetapan model penelitian ini berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria dalam pengujian ini dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$.

Uji t (Hipotesis)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: (a) jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, (b) jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis model

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner tersebut dapat mengungkapkan suatu yang akan diukur pada kuisisioner tersebut. Instrumen juga akan dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data-data dari validitas yang diteliti secara tepat. Pengujian ini menggunakan *pearson correlation*, dimana pedoman suatu model akan dikatakan valid apabila tingkat signifikansinya dibawah 0.05.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT)	GKT ₁	0.774	0.000	Valid
	GKT ₂	0.663	0.000	Valid
	GKT ₃	0.586	0.000	Valid
	GKT ₄	0.662	0.000	Valid
	GKT ₅	0.587	0.000	Valid
Budaya Organisasi (BO)	BO ₁	0.747	0.000	Valid
	BO ₂	0.531	0.000	Valid
	BO ₃	0.902	0.000	Valid
	BO ₄	0.803	0.000	Valid
	BO ₅	0.753	0.000	Valid
Stres Kerja (SK)	SK ₁	0.704	0.000	Valid
	SK ₂	0.666	0.000	Valid
	SK ₃	0.680	0.000	Valid
	SK ₄	0.685	0.000	Valid
	SK ₅	0.716	0.000	Valid

Kinerja Karyawan (KK)	KK ₁	0.731	0.000	Valid
	KK ₂	0.937	0.000	Valid
	KK ₃	0.912	0.000	Valid
	KK ₄	0.914	0.000	Valid
	KK ₅	0.839	0.000	Valid

Sumber : Data sekunder diolah, 2020

Tabel 1 diatas menunjukkan hasil uji validitas dari keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, stress kerja dan kinerja karyawan dengan 50 responden.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai suatu konsistensi dari instrumen pada penelitian. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai akan *cronbach alpha* berada diatas 0.6.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasi (GKT)	0.661	Reliabel
Budaya Organisasi (BO)	0.791	Reliabel
Stress Kerja (SK)	0.719	Reliabel
Kinerja Karyawan (KY)	0.916	Reliabel

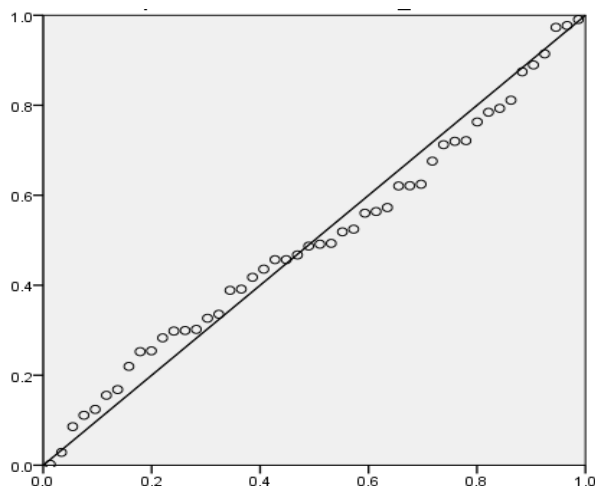
Sumber : Data sekunder diolah, 2020

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner yang tersebar reliabel dikarenakan mempunyai nilai cronbach alpha lebih besar dari nilai 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dari pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu memperoleh data yang konsisten, yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali, akan diperolehnya jawaban yang relatif sama dengan jawaban dari yang sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji variabel variabel baik dependen maupun independen dalam sebuah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam suatu penelitian, model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau juga mendekati normal.



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot
Sumber : Data sekunder diolah, 2020

Tabel 3
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.26412697
<i>Most extreme differences</i>	<i>Absolute</i>	.080
	<i>Positive</i>	.080
	<i>Negative</i>	-.079
<i>Test statistic</i>		.080
<i>Asymp. sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber : Data sekunder diolah, 2020

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 450, sedangkan untuk nilai signifikansi kolmogorov-Smirnov pada *asymptotic significance* lebih besar dari 5% (0.05) yaitu sebesar 0.200 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut berdistribusi dengan normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dalam suatu penelitian bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat suatu problem multikolinieritas, untuk menguji dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT)	0,963	1,038	Non-multikolinieritas
Budaya Organisasi (BO)	0,804	1,243	Non-multikolinieritas
Stres Kerja (SK)	0,831	1,203	Non-multikolinieritas

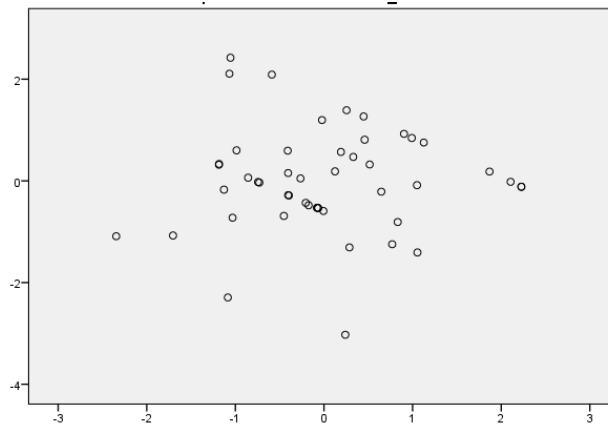
a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai dari *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah nilainya dari 10 pada semua variabel, maka dari hasil tersebut dapat dikatakan bebas multikolinieritas dikarenakan tidak ditemukannya korelasi antar variabel independen. Sehingga seluruh variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan stres kerja) dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, terjadi adanya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal itu adalah homoskedastisitas. Apabila terdapat *variance* yang berbeda maka akan disebut heteroskedastisitas. Dalam suatu penelitian, model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Berikut ini adalah gambaran hasil heteroskedastisitas dalam penelitian ini.



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini, sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhinya, antara lain gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan juga stres kerja pada perusahaan PT. Astra International Tbk. AUTO2000 Cabang Basuki Rachmat Surabaya. Setelah dilakukan uji asumsi klasik, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelittian ini adalah bebas dari asumsi dasar tersebut (klasik), yang pada langkah selanjutnya adalah pengambilan keputusan melalui uji F dan uji T yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau dapat sesuai dengan tujuan dari penelitian ini

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linier berganda ini akan dilakukan dengan dibantu program SPSS 16 guna mendapat hasil perhitungan antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan juga stress kerja terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dalam perhitungannya, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,281	3,955		1,335	0,189
Gaya Kepemimpinan Tranformasional (GKT)	0,188	0,132	0,162	1,205	0,003
Budaya Organisasi (BO)	0,229	0,139	0,218	1,642	0,008
Stres Kerja (SK)	-0,011	0,154	0,019	-0,234	0,001

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data sekunder diolah, 2020

$$Y = 5.281 + 0.188_{GKT} + 0.229_{BO} + -0.011_{SK} + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda ini dapat memberikan penjelasan berikut: 1) β_1 (nilai koefisien gaya kepemimpinan transformasional) bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat gaya kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. 2) β_2 (nilai koefisien budaya organisasi) bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin luas dan meningkat budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat. 3) β_3 (nilai koefisien stress kerja) bersifat negatif, hal ini dapat diartikan bahwa meningkatnya variabel stress kerja, tidak akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin meningkatnya stress kerja yang dialami karyawan, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin menurun.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini dilakukan guna mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen yang diuji dalam menjelaskan variabel dependen yang diuji.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Stres Kerja

b. Dependent variable : Kinerja karyawan

Sumber : Data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan R adalah sebesar 0.612. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan atau juga korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena mendapat hasil > 0.50 .

Uji F

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen dalam penelitian yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,044	3	48,015	8,769	0,000 ^b
	Residual	240,935	44	5,476		
	Total	384,979	47			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Stres Kerja

b. Dependent variable : Kinerja karyawan

Sumber : Data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7 diatas, dapat dijabarkan bahwa nilai dari F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0.000 (dibawah 0.05) yaitu sebesar 8.769. Berdasarkan dari tingkat signifikansinya, dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat dijabarkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, memiliki pengaruh signifikan dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan dari uji regresi berganda yang telah diuji pada tabel 4.10, maka dapat dijabarkan hasilnya dengan pengertian sebagai berikut; 1) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi yaitu positif dengan nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan transformasional sebesar $\alpha=0,003 < 0,05$ hal ini menandakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan adanya dugaan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima. 2) budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji perhitungan pada tabel, diperoleh nilai koefisien regresi yaitu positif dengan nilai signifikansi untuk budaya organisasi sebesar $\alpha=0,008 < 0,05$ hal ini menandakan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan adanya dugaan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima. 3) stres kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji perhitungan pada tabel, diperoleh nilai koefisien regresi yaitu negatif dengan nilai signifikansi untuk stress kerja sebesar $\alpha=0,001 < 0,05$ hal ini menandakan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh signifikan namun negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_3 yang menyatakan adanya dugaan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yaitu, penelitian Yuliaarnita (2014) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat pernyataan Hanafi (1997) bahwa kepemimpinan ini adalah dimana seorang pemimpin memotivasi bawahannya untuk dapat mengerjakan lebih dari yang diharapkan, hal tersebut dilakukan dengan cara meningkatkan betapa pentingnya karyawan. Pendapat tersebut dipertegas oleh Bass dalam Hanafi (1997) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berlangsung lebih dari sekedar pertukaran, namun sadar mengenai pentingnya hasil suatu pekerjaan. Sasongko (2008) menambahkan apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif. Ada banyak cara bagi perusahaan untuk dapat membangkitkan dan juga memotivasi kinerja karyawan, adapun seperti pada PT. Astra International Tbk. AUTO2000 Cabang Basuki Rahmat Surabaya yang menggunakan motivasi dalam bentuk adanya bonus tahunan. Diharapkan dengan adanya dorongan-dorongan tersebut mampu mendorong seseorang karyawan untuk memenuhi tugas atau kewajibannya dengan baik.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang maknanya adalah semakin baik budaya organisasinya maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yaitu, penelitian Graha dan Rahardjo (2016) yang membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh kuat dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat pernyataan Kotter dan Heskett (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat dipertegas oleh Riani (2011) bahwa

budaya organisasi merupakan kekuatan yang tak terlihat yang dapat memengaruhi pemikiran, persepsi, dan juga tindakan manusia yang berada di lingkup perusahaan, yang dapat menentukan bagaimana sistem bekerja sehari-hari dan membuat mereka lebih senang dalam menjalankan tugasnya. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. AUTO2000 Cabang Basuki Rahmat Surabaya.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang maknanya adalah semakin baik perusahaan mengelola stress kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yaitu, penelitian Chandra (2012) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Chusna (2010) bahwa apabila perusahaan dapat mengelola stres positif (*eustress*) akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada PT. Astra International Tbk. AUTO2000 cabang Basuki Rahmat Surabaya diketahui bahwa responden merasa bahwa semakin tinggi tingkat stress, maka semakin menurun pula kinerja pada karyawan. Sehingga dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan namun negatif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu: 1) hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji signifikansi, yaitu sebesar 0,003 yang darimana lebih kecil dari 0,05, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. PT. Astra International Tbk. AUTO2000 Cabang Basuki Rahmat Surabaya memiliki kepemimpinan transformasional yang mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, sehingga karyawan mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif. 2) hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji signifikansi, yaitu sebesar 0,008 yang darimana lebih kecil dari 0,05, yang maknanya adalah semakin baik budayanya maka kinerja karyawan akan meningkat. PT. Astra International Tbk. AUTO2000 Cabang Basuki Rahmat Surabaya memiliki budaya organisasi yang mampu menjadi kekuatan ampuh sehingga dapat menjadi pendorong yang tangguh bagi terjadinya implementasi strategi terhadap kinerja karyawan. 3) hasil analisis menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji signifikansi, yaitu sebesar 0,001 yang darimana lebih kecil dari 0,05, yang maknanya adalah semakin baik perusahaan mengelola stress kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Pada PT. Astra International Tbk. AUTO2000 cabang Basuki Rahmat Surabaya diketahui bahwa responden merasa bahwa semakin tinggi tingkat stress, maka semakin menurun pula kinerja pada karyawan. Sehingga dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan namun negatif terhadap kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka ada beberapa saran dari peneliti untuk penelitian selanjutnya agar hasil penelitian lebih baik, antara lain: 1) diharapkan untuk perusahaan mempertahankan gaya kepemimpinan pada perusahaan dengan baik guna meningkatkan mutu kinerja karyawan. 2) diharap lebih meningkatkan budaya organisasi pada perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. 3) diharapkan untuk

perusahaan tetap meningkatkan program kesejahteraan, yang berfungsi sebagai pengelolaan dan pencegahan stres kerja pada perusahaan. Kesejahteraan pada tiap perusahaan berbeda-beda dan harus disesuaikan dengan karakteristik karyawan pada PT. Astra International Tbk. AUTO2000 Cabang Basuki Rahmat Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Ariyani, D.K. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandalatama Armada Motor Semarang. *Skripsi*. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Aziz, U.U. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta). *Skripsi*. UMS. Surakarta.
- Azwar, S. 2015. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Chandra, J. 2012. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di P.T. Lie Fung, Surabaya. *Jurnal Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya* 1(5).
- Chusna, J.A. (2010). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Di Instalansi Rawat Inap RSUD Islam Surakarta. *Skripsi*.
- Fahmi, I. 2014. *Prilaku Organisasi Teori Aplikasi Dan Kasus*. Alfabeta. Bandung.
- Fathoni, A. 2011. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. PT.Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Graha, A.M.C.A. dan E.Rahardjo. 2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Studi Kasus pada PT. LG Bagian Penjualan Indonesia Semarang., *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. h.98-109.
- Hanafi, M. 1997. *Manajemen*. YPKN. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasiram, M. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. UIN. Malang Press. Malang.
- Kotter, J.P. dan J.L. Heskett. 2014. *Budaya Korporat dan Kinerja*. Terjemahan : Susi Diah Hardaniati & Uyung Sulaksana.
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priyanto, W.B. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bo Kyung Pasuruan. *Ekonomika-Bisnis* 07(02); 22-52.
- Riani, L. 2011. *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rivai dan E.Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, P.S. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Benyamin Molan. Erlangga: Jakarta.
- Sasongko, T. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KPRI Bima Jaya Pasuruan. *Jurnal Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang*.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Suprihanto, J.T. A.M. Harsiwi, P. Hadi. 2003. *Prilaku Organisasional*. Cetakan ke-1. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Tangkilisan, N.H. 2005. *Manajemen Publik*. PT. Gramedia Widiasarana. Jakarta.

- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yuki, G. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT. Indeks. Jakarta.
- Yuliaarnita, K.A. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sorga Indah Handicrafts. *Skripsi*. Telkom University. Bandung.