

STRESS KERJA, PROFESIONALISME, DAN KUALITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TIGA SERANGKAI SURAKARTA

Syahdan Arsayudha Nusabelani¹, Sarsono², Suwarno³

^{1,2}Universitas Islam Batik Surakarta, ³STIE Purna Graha Pekan Baru Riau

Email: sarsono1964@gmail.com

ABSTRACT

The current study proposes to search the relationship between work stress, professionalism, and leadership quality on employee performance at PT Tiga Serangkai Surakarta. This study uses three independent variables, namely Work Stress, Professionalism, and Leadership Quality with one variable dependent, namely Employee Performance. The population in this study were all employees of PT. The Triumvirate of Surakarta and the sample used in this study was 55 employees. The questionnaires were distributed among 55 employees of PT. Tiga Serangkai Surakarta. Data were processed using SPSS version 21. The results of this study indicate that: (1) Job stress has a positive effect on employee performance, (2) professionalism has a positive effect on employee performance, (3) leadership quality has a positive effect on employee performance.

Keywords: Work Stress, Professionalism, Leadership Quality, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara stres kerja, profesionalisme, dan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Tiga Serangkai Surakarta. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu Stres Kerja, Profesionalisme, dan Kualitas Kepemimpinan dengan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 karyawan. Kuesioner disebarkan kepada 55 karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta. Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) kualitas kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja, Profesionalisme, Kualitas Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perubahan beserta tuntutan tertentu yang diakibatkan oleh globalisasi dan dialami oleh para tenaga kerja misalnya seperti pada konteks perubahan tertentu terkait aturan dalam bekerja, tuntutan terkait hasil pekerjaan, serta atas teknologi terbaru, dan hal yang lain mampu mengakibatkan sebuah kondisi di mana akan mengakibatkan karyawan yang berkaitan akan merasa tertekan. Sebuah perusahaan mempunyai *goals* di dalam melakukan pengembangan atas usahanya, menghasilkan profit, dan mempertahankan profit. Oleh karena ini, kinerja karyawan sangat berguna dalam melakukan pengukuran atas efektif dan efisiennya untuk kelangsungan hidup perusahaan (Zulkarnaen, *et al*, 2018). Kelangsungan sebuah perusahaan atau organisasi ini akan digambarkan dengan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya, dalam hal kuantitas ataupun kualitasnya. Sumber daya manusia mempunyai peran cukup penting untuk perusahaan mencapai tujuannya (Rani, *et al*, 2018).

Kinerja karyawan menjadi satu dari beberapa faktor yang dapat menentukan taraf keberhasilan sebuah perusahaan. Memperhatikan stress kerja merupakan salah satu usaha untuk mendorong kinerja karyawan (Amelia dan Sudarso, 2021). Stress mampu dialami oleh setiap orang dan di setiap saat hal ini dikarenakan stress menjadi bagian atas hidup manusia yang tak dapat dihindarkan (Massie, *et al*, 2018). Hal ini dapat dialami dikarenakan beban informasi yang berat dikarenakan berkembangnya jaman, tidak paham atas pekerjaan, ataupun terlalu banyaknya pekerjaan.

Setiap karyawan disarankan dapat mempunyai sikap yang profesional saat melakukan pekerjaan demi sumber daya, ilmu pengetahuan, tenaga, waktu, serta skill yang dimiliki dapat dimanfaatkan dengan optimal selaras pada bidang yang dikerjakan, hal ini kemudian dapat memiliki pengaruh atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Profesionalisme menjadi faktor penting dalam suatu lembaga atau organisasi (Rani, *et al*, 2018).

Kinerja masing-masing karyawan juga didorong dengan keahlian manajerial dari pemimpin mereka (manajer) saat memimpin, mengkoordinasi aktivitas mereka, serta mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi (Arifin, *et al*, 2019). Pemimpin tidak lepas dari sifat kepemimpinan, dimana kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja (Bahri, 2020).

Baik atau buruknya perusahaan dapat diukur melalui seberapa baik kinerja para karyawannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan berperan penting untuk melakukan penilaian

atasefektivitas sebuah perusahaan.

Penelitian ini terletak di PT. Tiga Serangkai Surakarta yang berada di kota Surakarta, Indonesia. PT. Tiga Serangkai Surakarta merupakan perusahaan percetakan serta penerbitan yang didirikan pada tahun 1959 oleh Hj. Siti Aminah bersama H. Abdullah Marzuki yang merupakan suami istri. Sekarang, PT. Tiga Serangkai Surakarta berkembang dengan 9 unit bisnis serta 6 unit pendidikan di bawahnya (www.tigaserangkai.com). PT. Tiga Serangkai Surakarta menjadi 3 besar penerbit berskala nasional dimana melakukan penerbitan 800an judul per tahun dan melakukan pencetakan lebih dari 28 juta eksemplar per tahunnya. Sekarang perusahaan ini mempunyai 53 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia dan menjadi salah satu percetakan serta penerbit besar di Indonesia hingga masa kini (Hastuti, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja, Profesionalisme, dan Kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tiga Serangkai Surakarta. Sehingga, perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Tiga Serangkai Surakarta ?
2. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Tiga Serangkai Surakarta?
3. Apakah Kualitas Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Tiga Serangkai Surakarta?

STUDI LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan akhir yang didapatkan sebuah organisasi selama satu periode waktu, organisasi yang memiliki sifat *profit oriented* serta perusahaan *non profit oriented* (Fahmi, 2016:176). Faktor-faktor yang mampu memberi pengaruh atas kinerja (Octavia, 2019:39) yaitu:

1. Faktor yang berasal dari Individu, termasuk di dalamnya kemampuan, keterampilan, latar belakang, demografis, serta profesionalisme.
2. Faktor yang berasal dari Psikologi Individu, termasuk di dalamnya stress kerja, kepuasan kerja, motivasi, kepribadian, dan persepsi sikap.
3. Faktor dari Organisasi, yang terdiri dari kepemimpinan, karir, desain organisasi, desain pekerjaan, struktur organisasi, kekuasaan, konflik, dan kompensasi.

Indikator yang mampu digunakan dalam pengukuran kinerja (Melly, 2017) yakni:

1. Kerjasama (*Cooperation*)
2. Adaptabilitas (*Adaptability*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemandirian (*Dependability*)
5. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
6. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Stress Kerja

Stress kerja merupakan sesuatu keadaan tegang yang mengakibatkan terdapat ketidakseimbangan psikis serta fisiknya, yang dapat berdampak atas kondisi, proses berfikir, serta emosi seseorang karyawan (Mukhtar, 2021:44). Stress kerja merupakan sesuatu keadaan tegang yang mengakibatkan keadaan fisik, proses berfikir, dan emosi seorang di mana terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan yang dimiliki (Amelia dan Sudarso, 2021). Terdapat lima indikator yang mempengaruhi stress kerja (Massie, 2018) antara lain adalah :

1. Kepemimpinan Organisasi
2. Struktur Organisasi
3. Tuntutan Antar Pribadi
4. Tuntutan Peran
5. Tuntutan Tugas

Profesionalisme

Profesionalisme merupakan komitmen masing-masing orang terhadap sebuah pekerjaan demi meningkatkan kemampuan profesional serta terus membangun strateginya yang dimanfaatkan saat bekerja (Munajat, 2021:30). Profesional merupakan pelaksanaan fungsi dalam pengembangan mutu sumber daya manusia secara profesional. Terdapat indikator untuk mengukur profesionalisme (Hermawan, 2018) yakni sebagai berikut :

1. Pengalaman Bekerja
2. Pelatihan
3. Pendidikan Formal

Kualitas Kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan merupakan upaya yang seseorang pemimpin miliki untuk memberikan pengaruh pada bawahan untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Arifin *et al.*, 2019). Seseorang pemimpin harus memiliki karakter yang memiliki wibawa serta tegas dalam menjalankan kepemimpinan. Indikator kualitas kepemimpinan menurut (Bahri, 2020), antara lain sebagai berikut:

1. Interpersonal

Interpersonal merupakan adanya hubungan kerja sama dengan bawahan dalam rangka saling tukar informasi maupun menjadi mediator untuk pegawai yang berkepentingan di dalam organisasi/perusahaan.

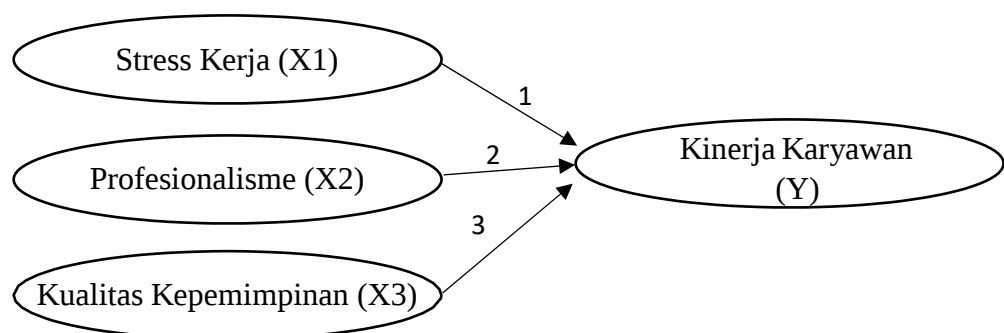
2. Informasional

Informasional merupakan seorang pemimpin dalam menyebarkan informasi terhadap bawahan terkait satuan kerja dan menjadi juru bicara di organisasi/perusahaan.

3. Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin akan berusaha dalam memperbaiki dan mengembangkan organisasi/perusahaan yang dipimpinnya seperti menciptakan ide dan inovasi baru

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Perumusan Hipotesis

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Masing-masing perusahaan akan selalu memiliki usaha untuk pencapaian tujuan di mana sudah ditentukan dengan maksimal, dimana dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan terdapat

SDM yang dapat melakukan pekerjaan secara baik. Kinerja karyawan menjadi peran utama yang seharusnya sebuah perusahaan miliki guna pencapaian tujuan yang sudah ditentukan. Naik turunnya sebuah perusahaan tergantung dengan kinerja dan prestasi karyawan yang ada pada perusahaan itu.

H₁: Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Tiga Serangkai Surakarta

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Karyawan yang profesional dapat menunjukkan semangat, minat, disiplin, sikap, kemampuan dan keahlian mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Waterkamp, *et al* (2021), Kartono (2018), dan Rani, *et al* (2018) menunjukkan variabel profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dimana seorang karyawan yang memiliki sikap profesional yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik.

H₂: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT.Tiga Serangkai Surakarta

Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Keselarasan kepemimpinan dengan peraturan perusahaan dapat mendorong perusahaan memperoleh keefektifan di dalam produktifitas karyawan (Uli, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2020), Melly (2017), dan Arifin *et al.*, (2019) menunjukkan variabel kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Adanya karakter kepemimpinan selaras dengan *culture company* baik dalam hal komitmen, perilaku, maupun sikap yang melekat pada diri seseorang pemimpin, dalam penanggungan risiko secara bersama-sama serta tidak menyalahgunakan wewenang serta kekuasaan dapat mendorong kinerja bawahannya (Arifin *et al.*, 2019).

H₃: Kualitas Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT.Tiga Serangkai Surakarta

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian berikut adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandas atas filsafat positif, dimanfaatkan dalam penelitian sampel atau populasi tertentu (Sugiyono, 2019: 17). Peneliti berupa angka-angka analisis dengan statistik dalam

melakukan pengukuran dan memperoleh hasil penelitian dengan kuesioner. Menggunakan alat untuk mengolah data yaitu dengan SPSS versi 21.

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta yang beralamatkan di Jl. Prof. DR. Supomo No.23, Sriwedari, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Pada bulan Desember 2021. Pemilihan lokasi penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh stress kerja, profesionalisme, dan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang dimiliki oleh PT. Tiga Serangkai Surakarta sebanyak 363 pegawai. Dari jumlah populasi 363 karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta diambil 15% adalah 54,45 orang, kemudian dibulatkan menjadi 55 karyawan untuk menjadi sampel penelitian.

Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif berupa kuesioner yang diberikan kepada pegawai PT. Tiga Serangkai Surakarta.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini responden memberikan jawaban dengan diberi skor *numerik* dengan menggunakan skala *likert* dalam bentuk tanda silang (X) setelah itu skor itu ditotalkan dalam pengukurannya responden.

Teknik Analisis Data Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dimanfaatkan dalam pengukuran valid atau tidak sebuah kuesioner. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, indikator itu disebutkan valid dan pertanyaan pada kuesioner itu dinilai dapat mengungkapkan sesuatu atas apa yang terukur menggunakan kuesioner.

b. Uji Reliabilitas

Alat pengukuran sebuah kuesioner yang menjadi indikator atas variabel dimana dinilai reliabel apabila respon responden mengalami kestabilan. Diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Disebutkan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alphas* > 0.60 (Ghozali, 2018: 45).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dideteksi dengan menggunakan nilai *KolmogorovSmirnov*, dimana apabila nilai $\text{sig} > 0,05$, data dikatakan terdistribusi secara normal

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami korelasi antara variabel independent. Dapat dilihat dengan melihat nilai VIF serta *tolerance*. Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai *VIF* ≥ 10 maka ini menunjukkan adanya multikolinearitas. (Ghozali, 2018:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Memiliki tujuan dalam pengujian apakah pada model regresi mengalami kesamaan atau ketidaksamaan varian dari residual yang satu dengan yang lain. Apabila koef. $\text{sig} > 5\%$, jadi mampu dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berikut bertujuan dalam mengetahui tiap-tiap variabel *independent* yang ada apakah memiliki hubungan secara *negative* ataupun *positive* serta memperkirakan nilai pada variabel *dependent* jika variabel *independent* mengalami penurunan maupun kenaikan. Metode analisis berikut bermanfaat dalam mengetahui berapa pengaruh Stress Kerja (X1), Profesionalisme (X2), Kualitas Kepemimpinan (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji Nilai t)

Memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel *independent* secara individu untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 98). Apabila angka $\text{sig.} < 0,05$ disimpulkan hipotesis diterima yang mana variabel *independent* memiliki pengaruh yang signifikan pada *dependent variable*.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dasarnya melakukan pengukuran berapa pengaruh variabel independen (Stress Kerja, Profesionalisme, Kualitas Kepemimpinan) dalam menjabarkan variasi *dependent variable* (Kinerja Karyawan). Pada penelitian berikut dengan nilai *Adjusted R²*.

HASIL

Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Rata-Rata	Std. Deviasi
Kinerja Karyawan	55	74	99	85,84	5,757
Stress Kerja	55	33	50	41,64	4,979
Profesionalisme	55	17	32	26,91	3,576
Kualitas Kepemimpinan	55	24	35	30,18	3,180
Valid N (listwise)	55				

Sumber : Data primer diolah, 2022

Total data pada masing-masing *variable* yakni 55 data. Untuk masing-masing variabel memiliki nilai standar deviasi, rata-rata, maksimum, dan minimum dijelaskan pada tabel di atas.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk penelitian berikut diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga, variabel Stress Kerja, Profesionalisme, Kualitas Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan dikatakan valid. Hal ini dapat diketahui dari $r_{hitung} > 0,2609$ yang adalah r_{tabel} yang diperoleh dari tabel $r_{product}$ pada tingkat signifikans 5% dengan $N = 55$. Hal itu juga menunjukkan apabila uji validitas pada data penelitian ini valid sertalayah untuk dilanjut pada uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Stress Kerja (X_1)	0,889
Profesionalisme (X_2)	0,678
Kualitas Kepemimpinan (X_3)	0,801
Kinerja Karyawan (Y)	0,848

Sumber : Data primer diolah, 2022

Pada tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa semua nilai dari variabel Stress Kerja (X_1), Profesionalisme (X_2), Kualitas Kepemimpinan (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel memiliki nilai $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,19944185
	Absolute	,073
Most Extreme Differences	Positive	,073
	Negative	-,039
Kolmogorov-Smirnov Z		,539
Asymp. Sig. (2-tailed)		,934

Sumber : Data primer diolah, 2022

Pengujian ini dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Diketahui jika *Asymp. Sig (2-tailed)* nya $\geq 0,05$ yaitu 0,934, maka asumsi normalitas pada penelitian berikut telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Stress Kerja	0,410	2,438
Profesionalisme	0,863	1,159
Kualitas Kepemimpinan	0,444	2,255

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari tabel tersebut mampu terlihat jika VIF pada setiap *independent variable* < 10 serta nilai *tolerance* $> 0,10$. Sehingga mampu diambil kesimpulan apabila tidak ada multikolinearitas antar *independent variable* pada model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas untuk penelitian berikut menggunakan uji *glejser*. Berdasarkan uji tersebut, sebuah data mengalami heteroskedastisitas jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$. Pada uji ini mendapatkan hasil jika sig yang diperoleh 0,8 dimana kemudian bisa dilihat apabila regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas karena sig. variabel Stress Kerja (X_1), Profesionalisme (X_2), dan Kualitas Kepemimpinan (X_3) $> 0,05$.

Analisis Regresi Linear

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda yang dapat di olah dengan aplikasi SPSS. Berdasarkan tabel dibawah sehingga mampu diperoleh model persamaan regresi berikut:

$$Y = 37,102 + 0,539 X_1 + 0,301 X_2 + 0,604 X_3 + e$$

Tabel 4 Hasil Uji Analisis gresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37,102	4,887		7,592	,000
Stress Kerja	,539	,140	,466	3,833	,000
1 Profesionalisme	,301	,135	,187	2,228	,030
Kualitas Kepemimpinan	,604	,212	,334	2,854	,006

Sumber : Data primer diolah, 2022

Pengujian Hipotesis Uji nilai t

Berdasarkan kriteria uji nilai t, hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Stress Kerja, Profesionalisme, dan Kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai signifikansi <0,05 yang menjadi nilai *alpha*. Nilai koefisien yang bertanda positif memiliki arti jika Stress Kerja, Profesionalisme, dan Kualitas Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

R	R ²	Adjusted R ²
0,831	0,691	0,673

Sumber : Data primer diolah, 2022

Diketahui apabila nilai *Adjusted R²* adalah 0,673 yang menjelaskan bahwa sebesar 67,3% *dependent variable* (Kinerja Karyawan) mampu jelaskan dengan *independent variable* yakni Stress Kerja, Profesionalisme, dan Kualitas Kepemimpinan sedang sisanya senilai 32,7% di jelaskan faktor-faktor yang lain diluar model yang dianalisis.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta

Pengaruh positif stress kerja yang dialami karyawan PT Tiga Serangkai Surakarta dalam menghasilkan kinerja yang tinggi dapat ditunjukkan dengan kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stress kerja yang cukup tinggi tidak mengurangi semangat karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan (Zulkarnaen, *et al*, 2018). Hal ini bisa disebabkan karena karyawan PT Tiga Serangkai Surakarta memiliki pemikiran apabila pada keadaan bagaimanapun mereka wajib melakukan pekerjaan serta kinerja dengan baik.

b. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta

Profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan/pegawai dalam beradaptasi dalam mencocokkan kemampuan dengan kegiatan organisasi yang akan dijalankan dan mempunyai tujuan untuk pencapaian dan meningkatkan hasil produktivitas kerja secara efektif dan efisien. Karyawan PT Tiga Serangkai Surakarta diharapkan dalam mempunyai karakter yang profesional saat bekerja demi sumber daya, ilmu pengetahuan, tenaga, waktu, serta skill yang dimiliki dapat dimanfaatkan dengan optimal selaras pada bidang yang dikerjakan.

c. Pengaruh Kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta

Kualitas kepemimpinan merupakan sebuah keahlian yang seseorang pemimpin miliki untuk dapat memberikan pengaruh pada tingkah laku seseorang atau kelompok atau bawahan dalam menyelesaikan dan melaksanakan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan perusahaan. Adanya karakter kepemimpinan selaras dengan *culture company* baik dalam hal komitmen, perilaku, maupun sikap yang melekat pada diri seseorang pemimpin, dalam penanggulangan risiko secara bersama-sama serta tidak menyalahgunakan wewenang serta kekuasaan dapat mendorong kinerja bawahannya (Arifin *et al.*, 2019). Mencermati PT Tiga Serangkai Surakarta juga sebagai sebuah tempat di mana kinerja karyawan tidak terlepas dari kepemimpinan atasannya. Makin baiknya kualitas kepemimpinan atasan mengakibatkan kinerja karyawan juga mengalami kenaikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengujian diatas maka:

1. Variabel Stress Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Profesionalisme memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Kualitas Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

1. Menambah variabel lain yang kemungkinan mempunyai pengaruh atas variabel Kinerja Karyawan.
2. PT. Tiga Serangkai Surakarta diharapkan dapat mempertahankan dalam mengelola kinerja karyawan dengan tetap memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi seperti stres kerja, profesionalisme, serta kualitas kepemimpinan.

REFERENSI

- Amelia, R. P., dan Sudarso, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Ice-Bsd City. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*. 1(1), 70-74.
- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis (Edisi 3)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arifin, S., Putra, A. R., Fajar, C., & Hartanto, B. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 22–29.
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, Indonesia: Penerbit Gava Media.
- Celine, F. (2018). *Effects Of Job-Stress On Employee Performance In An Enterprise (A microfinance institution in Cameroon)*. Thesis: Centria University of Applied Sciences, Finland.
- Fahmi, I. (2015). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Y. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis (Edisi 6)*. Yogyakarta, Indonesia: BPFE UGM.

- Hastuti, D. (2019). *Analisa Efektivitas Training Dan Pengembangan Manajer Pada PT. Tiga Serangkai Surakarta*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2012). *Management of Organizational Behavior: 10th edition*. Boston: Pearson.
- Kartono. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*. 1(1), 61-74.
- Melly. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Stres Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(2), 114-126.
- Midangsi, N. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Masa Pandemi*. Bali: Penerbit Nilacakra.
- Moorhead, dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mori, C. (2021). *Organisational culture, work stress and employee performance in Arua Public School, Arua*. Thesis: Makerere University, Kampala, Uganda.
- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Munajat, J. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- Murali, S. B., Basit, A., and Hassan, Z. (2017). Impact of Job Stress on Employee Performance. *International Journal of Accounting & Business Management*. 5(2), 13-33.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish..
- Paais, M., and Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 7(8), 577-588.
- Parnawi, A. (2020). *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Pasolong, H. (2020). *Etika Profesi*. Yogyakarta: Nas Media Indonesia
- Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 9(2). 337-354.
- Rani, F. K. G., Lambey, L., dan Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*. 13(3), 41-51.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

-
- Safrudin, Mulyati, S., dan Lubis, R. (2018). *Pengembangan Kepribadian dan Profesionalisme Bidan*. Malang: Wineka Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Waterkamp, C. I. A., Tawas, H., dan Mintardjo, C. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 5(2), 2808-2818.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., dan Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerjadan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R- Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 2(3), 151-177.