

PENGARUH PERILAKU INDIVIDU, GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Renata Wulanika Sandjaja¹, Ika Listyawati²

^{1,2}Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas AKI, Semarang, Indonesia

Email: unakirenata121200016@gmail.com

Article History

Received: 22-02-2025

Revision: 25-02-2025

Accepted: 25-02-2025

Published: 15-03-2025

Abstract. *This study aims to analyse the effect of individual behaviour, leadership style, and work stress on employee performance at Bank BCA KCU Gang Tengah Semarang. The type of research used is quantitative research with a descriptive approach, involving 100 randomly selected employees as a sample. The data were analysed using multiple linear regression analysis to determine the effect of the independent variables on the dependent variable. The results showed that individual behaviour, leadership style, and work stress have a positive and significant influence on employee performance. Based on the regression coefficient test, individual behaviour has the strongest influence with a coefficient value of 0.616, followed by leadership style (0.219) and work stress (0.138). In addition, the coefficient of determination test results show that these three variables contribute 61.6% in influencing employee performance. Therefore, companies are advised to improve the factors that influence performance, such as individual behaviour, leadership style, and work stress management, in order to create a more productive work environment and support the achievement of organisational goals.*

Keywords: *Individual Behavior, Leadership Style, Work Stress, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku individu, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BCA KCU Gang Tengah Semarang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yang melibatkan 100 karyawan sebagai sampel yang dipilih secara acak. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku individu, gaya kepemimpinan, dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien regresi, perilaku individu memiliki pengaruh yang paling kuat dengan nilai koefisien 0.616, diikuti oleh gaya kepemimpinan (0.219) dan stres kerja (0.138). Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi sebesar 61.6% dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti perilaku individu, gaya kepemimpinan, dan pengelolaan stres kerja, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Perilaku Individu, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang khusus dari ilmu manajemen yang mempelajari peran individu atau karyawan di suatu organisasi. Setiap karyawan memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, Karyawan merupakan komponen utama penggerak organisasi karena karyawan merupakan sosok yang merencanakan, menentukan dan berusaha dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia sebagai kekuatan pendorong dalam kesuksesan setiap organisasi yang mendorong perusahaan untuk memastikan bahwa praktik-praktik sumber daya manusia yang mereka miliki bersifat adil dan efektif, yang berujung pada kepuasan karyawan (Rusdian & Diandra, 2024).

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya tersendiri, unik atau berbeda-beda. Gaya kepemimpinan merupakan tindakan atau pendekatan dari pemimpin untuk memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahannya (Purwanto, Wijayanti, et al., 2020). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor selain kepemimpinan ada faktor individu dan stress kerja. Gibson (2009) melihat kinerja sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan. Pencapaian tujuan yang dimaksudkan Robbins & Judge (2009) mengidentifikasi kinerja sebagai pencapaian tujuan yang dimaksud adalah suatu standar kinerja individu.

Perilaku individu sangat penting dalam mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam hidup. Perilaku menurut Miftah (2015), adalah Perilaku individu adalah produk dari interaksi seseorang dengan lingkungannya, termasuk didalam dunia pekerjaan dalam kinerja seseorang. Stres kerja merupakan respon berlebihan dari seseorang atas situasi dan kondisi yang dialami secara fisik maupun psikologis akibat tuntutan pekerjaan dari luar maupun dalam perusahaan, Saat stres kerja yang terlalu tinggi dialami oleh karyawan dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi atau bahkan menunjukkan sikap yang tidak dapat bekerja sama dengan orang lain (Handoko, 2012:200).

Perusahaan menuntut kinerja yang maksimal sebagai bentuk pencapaian tujuan dari perusahaan, fenomena gap di Bank BCA diamana sebagai perusahaan perbankan yang bergerak dibidang jasa menuntut perilaku karyawan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan sebagai bentuk pelayanan kepada nasabah, karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang beraneka ragam. Berdasarkan dari uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul Pengaruh Perilaku Individu, Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada BCA KCU Gang Tengah Semarang)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengukur hubungan antar variabel yang diteliti, dan menggunakan metode statistik untuk analisis data (Yakin et al., 2023). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif (Narissa, 2018), yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik atau fenomena tertentu dengan mengidentifikasi nilai satu atau lebih variabel independen tanpa menghubungkannya atau membandingkannya dengan faktor lain. Dalam

penelitian ini, perilaku individu, gaya kepemimpinan, dan stres kerja bertindak sebagai variabel independen, sementara kinerja pegawai merupakan variabel dependen yang dianalisis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BCA Cabang Gang Tengah, dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan yang dipilih secara acak. Untuk menganalisis data yang terkumpul, digunakan analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen, dan semua pengujian data dilakukan menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), sebuah program perangkat lunak statistik yang digunakan untuk mengolah data dan menganalisis hubungan antar variabel.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas, dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Perilaku Individu				
1.	x1.1	0.626	0.2272	Valid
	x1.2	0.524	0.2272	Valid
	x1.3	0.369	0.2272	Valid
	x1.4	0.495	0.2272	Valid
Gaya Kepemimpinan				
2.	x2.1	0.473	0.2272	Valid
	x2.2	0.317	0.2272	Valid
	x2.3	0.377	0.2272	Valid
	x2.4	0.293	0.2272	Valid
Stres Kerja				
3.	x3.1	0.602	0.2272	Valid
	x3.2	0.551	0.2272	Valid
	x3.3	0.378	0.2272	Valid
	x3.4	0.636	0.2272	Valid
	x3.5	0.519	0.2272	Valid
Kinerja Karyawan				
4.	y1	0.477	0.2272	Valid
	y2	0.763	0.2272	Valid
	y3	0.566	0.2272	Valid
	y4	0.759	0.2272	Valid
	y5	0.687	0.2272	Valid

Berdasarkan uji validitas, setiap indikator skor keseluruhan setiap variabel pada tabel di atas menghasilkan temuan yang valid, dengan r hitung > 0,2564. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa seluruh indikator pertanyaan kuesioner dianggap sah, sehingga memungkinkan dilakukannya pengujian lanjutan.

Uji Reliabilitas

Menurut Rais (2020), suatu variabel dianggap dapat dipercaya apabila memberikan nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hasil perhitungan keandalan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
1.	Perilaku Individu	0.704	0.60	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan	0.618	0.60	Reliabel
3.	Stres Kerja	0.761	0.60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0.842	0.60	Reliabel

Dari tabel di atas, terlihat bahwa setiap variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60, yang menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut, berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Std. Error	T Beta	Sig.	Collinearity Statistics
1	(Constant)	0.354	2.474	-	0.143
	x1	0.616	0.102	0.558	6.017
	x2	0.219	0.096	0.197	2.277
	x3	0.138	0.065	0.171	2.126

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

$$Y=0.354+0.616X1+0.219X2+0.138X3$$

Berdasarkan persamaan linear regresi berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa :

Persamaan regresi linier berganda dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0.354 artinya jika variabel X1-X3 bernilai 0, maka variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.354.
2. β_1 sebesar 0.616 artinya setiap tambahan 1 satuan variabel Perilaku Individu (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.616 atau 61.6%.
3. β_2 sebesar 0.219 artinya setiap tambahan 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.219 atau 21.9%.
4. β_3 sebesar 0.138 artinya setiap tambahan 1 satuan variabel Stres Kerja (X3) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.138 atau 13.8%.

5. Variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Perilaku Individu (X1), dengan koefisien regresi tertinggi yaitu 0.616 (61.6%).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.769	0.591	0.568	1.6880

a. Predictors: (Constant), perilaku individu, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stress kerja.

Berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.568, artinya 56.8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Perilaku Individu, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja. Sisanya, 43.2%, dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DISKUSI

Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), nilai t untuk variabel Perilaku Individu (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 6.017, yang menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Artinya, semakin baik perilaku individu di dalam perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Perilaku individu yang baik, seperti motivasi diri yang tinggi, disiplin kerja, dan komunikasi yang efektif, berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Hal ini, pada gilirannya, mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien, yang akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika perilaku individu di perusahaan semakin buruk, misalnya dengan sikap tidak profesional atau kurangnya tanggung jawab, maka kinerja karyawan akan menurun. Dalam konteks ini, perusahaan perlu menekankan pentingnya pelatihan pengembangan perilaku positif bagi karyawan, karena faktor internal ini dapat berfungsi sebagai pendorong utama dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 2.277, yang juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Gaya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan berperan penting dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang mendukung, transparan, dan komunikatif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif,

memungkinkan karyawan untuk berkembang dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang buruk, yang mungkin mencakup ketidakjelasan dalam arahan, kurangnya dukungan terhadap karyawan, atau kepemimpinan yang otoriter, dapat menurunkan semangat kerja dan hasil kerja karyawan.

Keberhasilan dalam memimpin perusahaan tidak hanya tergantung pada keputusan yang diambil, tetapi juga pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi tim mereka. Dalam hal ini, penting bagi perusahaan untuk melatih pemimpin mereka dalam keterampilan kepemimpinan yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Nilai koefisien dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.026 yang lebih besar dari nilai alpha 0.05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengonfirmasi pentingnya gaya kepemimpinan dalam mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan nilai t untuk variabel Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2.126, yang menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Ini berarti bahwa stres kerja yang dikelola dengan baik di perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, stres tidak selalu memiliki dampak negatif. Stres yang wajar dan terkelola dengan baik dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan fokus, produktivitas, dan efisiensi. Namun, stres yang berlebihan atau tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi, bahkan burnout, yang berakibat buruk bagi kinerja karyawan.

Penting bagi perusahaan untuk menciptakan strategi manajemen stres yang efektif, seperti memberikan pelatihan mengenai manajemen waktu, komunikasi yang jelas, dan cara-cara untuk mengatasi tekanan kerja. Dengan menciptakan lingkungan yang dapat mengurangi stres yang tidak produktif, karyawan dapat tetap bekerja dengan optimal tanpa merasa terbebani. Nilai koefisien stres kerja dengan probabilitas signifikansi 0.037 yang lebih kecil dari nilai alpha 0.05 menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa perusahaan perlu menangani stres dengan serius untuk memastikan kinerja yang tinggi dan kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel perilaku individu terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.616 dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Selain itu, gaya kepemimpinan juga

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.219 dan signifikansi $0.026 < 0.05$. Stres kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.138 dan signifikansi $0.037 < 0.05$. Berdasarkan uji koefisien determinasi, variabel perilaku individu, gaya kepemimpinan, dan stres kerja berkontribusi sebesar 61.6% dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut, gaya kepemimpinan (X2) adalah variabel yang paling kuat mempengaruhi kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi tertinggi sebesar 0.136. Selain itu, hasil perhitungan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X3), keterlibatan pegawai (X2), dan kepemimpinan (X1) dapat menjelaskan 41,3% dari variabel kinerja pegawai, dengan nilai Adjusted R-Square sebesar 0.413 (41,3%), sementara sisa 58,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar perusahaan fokus meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti perilaku individu, gaya kepemimpinan, dan stres kerja. Untuk itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada pemimpin untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan mereka dalam mendorong kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk melakukan intervensi terhadap stres kerja, seperti menyediakan dukungan psikologis bagi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Mengingat kontribusi besar dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja, perusahaan sebaiknya mengembangkan program partisipasi pegawai untuk lebih melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan proses kerja. Mengelola budaya organisasi yang positif juga menjadi faktor penting untuk mendorong kinerja pegawai, sehingga perusahaan dapat lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

REFERENSI

- Ari Cahyo Suminar. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Sidoarjo*.
- A.A Gede Kresnayana Pramana. (2012). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Bali*.
- Dwi Agung Nugroho Arianto. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Demak*.
- Encep Saefullah. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Banten*.
- Hiskia Jonest Runtuuwu. (2015). Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota Manado. *Manado*.

- Muhammad Mahfudz. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi sales consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jakarta*.
- Nining Ratna Himawati. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Universitas Jember. *Jember*.
- Purwanto, A., Wijayanti, I., & et al. (2020). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 101-112.
- Ronald Sukmawandi. (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan UKM. *Aceh*.
- Rusdian, S., & Diandra, P. N. (2024). The influence of leadership on employee performance (study on Perumda BPR Garut). *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 4(2), 282-285. <https://doi.org/10.33751/jhss.v8i2.9143>
- Saina Nur. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Ternate. *Ternate*.
- Widyatmini. (2008). Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetisi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Depok*.
- Wira Ade Saputra. (2015). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Lapis Indonesia di Kaliwungu Kendal. *Kendal*.
- Yakin, I. H., Supriatna, U., Rusdian, S., & Global Akademia, M. (2023). Metodologi penelitian (kuantitatif & kualitatif). *Paper Knowledge: Toward a Media History of Documents*.