

## ***The Effect Of Leadership And Work Stress On Employee Performance Of PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban East Java***

### **Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur**

**Erika Dwi Rahmawati<sup>1\*</sup>, Shinta Setia<sup>2</sup>**

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya<sup>1,2</sup>

[erikadwira46@gmail.com](mailto:erikadwira46@gmail.com)<sup>1</sup>, [shinta.setia@perbanas.ac.id](mailto:shinta.setia@perbanas.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to examine the influence of leadership and work stress on Employee Performance at PT Trans Pacific-Petrochemical Indotama in Tuban, East Java. The sample consisted of 70 employee respondents at PT Trans Pacific-Petrochemical Indotama in Tuban, East Java, aged 19-50 years and having a period of more than 1 year. This sampling technique uses Purposive Sampling because only some employees at PT Trans Pacific-Petrochemical Indotama in Tuban, East Java, are taken. Analysis using Structural Equating Modelling (SEM) on Partial Least Square (PLS) and data collection using questionnaires in hardcopy form. The results of this study show that there is a positive influence that shows that leadership has a positive and significant effect on employee performance, leadership has a positive and significant effect on work stress, work stress has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords :** leadership, work stress, employee performance.

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Pacific Petrochemical Indotama di Tuban Jawa Timur. Sampel terdiri dari 70 responden karyawan PT Trans Pacific-Petrochemical Indotama di Tuban, Jawa Timur, berusia 19-50 tahun dan memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Purposive Sampling karena hanya diambil sebagian karyawan PT Trans Pacific-Petrochemical Indotama di Tuban, Jawa Timur. Analisis menggunakan Structural Equating Modeling (SEM) pada Partial Least Square (PLS) dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk hardcopy. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

#### **1. Pendahuluan**

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan (Pallawagau, 2021). Perusahaan di Indonesia memiliki kebijakan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan untuk menjalankan proses produksi di perusahaan. Sedangkan perusahaan saat ini mengalami penurunan kinerja karyawan dikarenakan menghadapi wabah covid-19 yang telah mendorong hampir semua karyawan disekitar dunia untuk bekerja dalam pengaturan yang sama sekali berbeda dibandingkan dengan sebelumnya (Narayanamurthy & Tortorella, 2021).

Unsur terpenting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan adalah karyawan. Perusahaan agar mencapai tujuan karyawan dituntut sesuai dengan persyaratan dan kebutuhan perusahaan, serta mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempunyai harapan apa yang diinginkan. Kemampuan karyawan tercermin

dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Narayanamurthy & Tortorella, 2021), Wabah covid-19 telah menunjukkan perubahan signifikan dalam cara kerja organisasi pelayanan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Wabah covid-19 telah membuat perubahan perilaku karyawan, Pemimpin sangat memperhatikan perubahan perilaku karyawan yang dapat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Menurut (Narayanamurthy & Tortorella, 2021), kinerja karyawan penting untuk diteliti agar mengetahui dampak perubahan kinerja karyawan di perusahaan setelah menghadapi era pandemi wabah covid-19 yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan dan menghadapi perubahan era global dimana karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dalam kondisi seperti ini setiap perusahaan sering kali dihadapkan pada masalah kinerja dari karyawan. Salah satu elemen penting keberhasilan bagi perusahaan adalah kemampuan pemimpin dalam memberi arahan terhadap kinerja karyawan dan aspek penting bagi suatu perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah stres kerja.

Dunia telah digemparkan dengan adanya wabah yang membuat resah seluruh dunia. Wabah ini diakibatkan oleh adanya virus yang bernama covid-19. Dampak dari wabah ini mengakibatkan aktivitas di setiap negara menjadi kacau. Kegiatan di berbagai sektor, salah satu sektor yang paling terimbas oleh dampaknya adalah sektor ekonomi yang membuat keuntungan menurun. Dampak covid-19 terhadap perusahaan di Indonesia menyebabkan kinerja karyawan di semua perusahaan menurun menurut (Narayanamurthy & Tortorella, 2021).

Dari hasil wawancara (Tuban, 25 September 2022) pada salah satu karyawan PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) di Tuban Jawa Timur pada divisi *general affair* menceritakan bahwa selama pandemi Covid-19 kinerja karyawan kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari pemimpin yang kurangnya pengarahan karyawan saat bekerja sehingga karyawan dalam penyelesaian tugas atau tanggung jawab atas pekerjaannya tidak maksimal seperti melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada saat pandemi Covid-19 PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama merubah sebagian cara aktivitas bekerja karyawan seperti bekerja dari rumah dan bekerja secara langsung di perusahaan hal seperti ini yang membuat karyawan tidak maksimal pada hasil kinerjanya. Menurut (Carvalho et al., 2020) kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan berkaitan dengan karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tujuan mereka yang sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan dan pekerjaan mereka dinilai berdasarkan kinerja terhadap standar yang ditetapkan.

Dalam penelitian terdahulu kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya adalah kepemimpinan. Pada hasil penelitian (Tianingrum, 2021) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan tanda positif yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian (Arifin, 2021) menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fahmi dalam jurnal (Tianingrum, 2021) bahwa kepemimpinan adalah ilmu yang mempelajari secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan. Menurut (Ilmiah et al., 2022) Mahmud et,al. (2022) dalam Netty Laura,Geby Sasmitha (2022) kepemimpinan memiliki posisi penting dalam sebuah organisasi dalam merencanakan, mengkoordinasi, mengarahkan dan pengawasan sehingga prospek untuk tujuan organisasi sejalan dengan harapan organisasi. Sebagai pemimpin perlu memahami tugas yang akan

dikerjakan di sebuah perusahaan dan menjadi pemimpin perlu menjalankan beberapa tugas yang dipercayakan kepadanya karena memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja serta mengendalikan anggota karyawan untuk tetap produktif.

Dalam penelitian terdahulu Alfin Arifin, (2020) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap stress kerja dengan hasil penelitian tersebut kepemimpinan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja karyawan dan akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan. Hasil penelitian tersebut juga dapat diartikan bahwa stress kerja akan berdampak pada kinerja karyawan stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu diharapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang harus individu peroleh.

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Masie,et al (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan faktor stress kerja terhadap kinerja karyawan dikatakan bahwa faktor stres kerja merupakan salah satu faktor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang. Pada hasil penelitian kadek Nonik Erawati.et al (2019) menyatakan stress kerja memberikan dampak negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Anoraga (2011) stress merupakan bentuk respon seseorang baik secara fisik dan mental terhadap perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan menyebabkan dirinya terancam. Tingkat stress dan ketegangan yang menumpuk di tempat kerja dapat memperburuk suasana hati karyawan yang akan mengalami emosi negatif. Menurut Adel Mahrous et,al (2020) menyatakan bahwa stress kerja tampaknya mencakup emosi yang tidak stabil. Stress akan berdampak negatif pada kinerja karyawan jika karyawan semakin tinggi tingkat stress karyawan akan menurunkan kinerja yang dimiliki.

Melihat kondisi covid-19 yang mulai bisa terkendali berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka penelitian skripsi ini dilakukan di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) karena bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan mengenai kebenaran pengaruh kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan menghadapi pandemi covid-19 yang merubah cara kerja karyawan. PT trans-pacific petrochemical indotama (TPPI) bergerak di bidang industri produk dari pengilangan minyak bumi yang mengolah condensate dan naphtha. Saat menghadapi wabah covid-19 PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) meraih penghargaan dengan kategori emas dalam pengendalian karyawan pada yaitu di bidang keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dengan kerja aman. Kondisi tersebut mendorong pencapaian perusahaan untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan TPPI yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti lebih dalam terkait pengaruh kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) di Tuban Jawa Timur.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **1) Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah proses untuk memberikan arahan dan mempengaruhi kegiatan yang berkaitan dengan kelompok tugas anggota menurut (Tianingrum, 2021). Kepemimpinan adalah ilmu yang mempelajari secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang sudah direncanakan menurut Fahmi dalam jurnal Atikah Sofa Tianingrum (2022). Sementara itu Mahmud dan Sophia (2022) dalam (Ilmiah et al., 2022) menjelaskan kepemimpinan memiliki posisi penting dalam sebuah organisasi dalam merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, dan pengawasan sehingga prospek untuk tujuan organisasi sejalan dengan harapan organisasi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu membuat keputusan yang bijaksana tanpa membuat melukai anggotanya, ini akan membuat dampak positif bagi organisasi yang dipimpinnya.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel dari menurut Sunyoto (2013) dalam jurnal Syarifah et,al (2022) yaitu cara berkomunikasi, memberi motivasi, kemampuan pemimpin, pengambilan keputusan, kekuatan positif.

#### 2) *Stress Kerja*

Menurut Anoraga (2011) dalam jurnal (Karim, 2022), stress merupakan bentuk respon seseorang, baik secara fisik dan mental terhadap perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan menyebabkan dirinya menjadi terancam. Di sisi lain menurut (Guizhou, 2019) dalam jurnal Chauhan Rahul, Hapzi Ali, Niknik (2019), stress kerja adalah suatu respon penyesuaian yang di perantara dari perbedaan individu dan psikologi yang merupakan dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa eksternal (lingkungan) yang membentuk tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan bagi seseorang.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel dari penelitian Kurniatikarim (2022) ada tiga indikator yang dapat mempengaruhi stress kerja yaitu : Beban kerja, stress karena peran, faktor interpersonal.

#### 3) *Kinerja Karyawan*

Kinerja adalah pekerjaan dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu Menurut Hasibuan S.M.(2014). Menurut Robbins dan Judge (2017) dalam jurnal Adelina da Cruz Carvalho a I Gede Riana b Augusto de C. Soares (2020), kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi secara kualitatif maupun kuantitatif. Menurut Raineri (2017), mengemukakan bahwa keberhasilan dalam mencapai kinerja yang unggul memerlukan peran strategis karyawan sebagai pelaku setiap aktivitas perusahaan maka perusahaan perlu memantau kinerja setiap karyawan apakah karyawan telah melaksanakan tugas dan kewajiban sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan atau belum.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel dari penelitian Priansa (2014) dalam jurnal Syarifah Ida Farida et,al (2022) terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu : Kuantitas kerja, kualitas kerja, inisiatif, kerja sama, kemandirian.

#### 4) *Hipotesis Penelitian*

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah dirancang, peneliti mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap Stress kerja

H3: Stres Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **3. Metode Penelitian**

peneliti ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan aspek pengumpulan data dan penelitian ini menggunakan survey study karena peneliti dalam mengumpulkan datanya menggunakan kuesioner yang berisi tentang variabel Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada Karyawan PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama di Tuban Jawa Timur. Kuesioner ini disebarkan secara langsung di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama di Tuban Jawa Timur untuk kemudian diisi oleh karyawan sehingga peneliti dapat melihat tanggapan berdasarkan persepsi responden terkait variabel.

Dalam penelitian ini, menggunakan dua variabel, Pada penelitian ini terdapat dua variabel Eksogen yaitu (X1) adalah variabel Kepemimpinan dan (X2) adalah variabel stress kerja dan Pada penelitian ini terdapat satu variabel endogen yaitu stress kerja dan kinerja karyawan.

Sehingga populasi penelitian ini adalah kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dan objek yang akan diteliti adalah data karyawan yang berjumlah 80 dari

bagian General affair, Procurement, IT, Finance, HRD, dan Corporate Social Responsibility di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel.

N = Jumlah Populasi.

e = Taraf Kesalahan.

Populasi karyawan bagian general affair, procurement, IT, finance, HRD, dan corporate social responsibility sebanyak 85 orang, asumsi tingkat eror (e) = 5% sehingga dengan demikian untuk perhitungan sampel yaitu

$$n = \frac{85}{1 + 85 (0,05)^2}$$

n = 70,103 dibulatkan menjadi 70 responden

*Purposive Sampling* merupakan teknik berdasarkan pertimbangan tertentu. Sehingga kriteria responden dalam penelitian ini antara lain:

1. Karyawan yang bekerja di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur.
2. Karyawan yang bekerja minimal selama satu tahun di PT Trans Pacific- Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur.

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Warp Partial Least Square (PLS). Partial Least Square merupakan factor indeterminacy, metode analisis yang powerful oleh karena itu dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 1. Sampel Besar

###### a. Uji Validitas Diskriminan

Pada sampel besar penelitian variabel Kepemimpinan mempunyai 10 item pertanyaan, Stres Kerja mempunyai 10 item pertanyaan, dan variabel Kinerja Karyawan mempunyai 6 item pertanyaan. Dari hasil uji validitas diskriminan bisa disimpulkan bahwa seluruh variabel untuk sampel besar pada penelitian ini bisa dikatakan valid.

###### b. Uji Realibilitas

Pada pengolahan data sampel besar dalam penelitian ini masing masing variabel dikatakan valid apabila nilai koefisien *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,6 seperti data yang akan ditampilkan pada tabel **Koefisien Composite Reliability Sampel Besar** dan Koefisien Cronbach's Alpha Sampel Besar kemudian dapat dilihat bahwa masing-masing variabel pada penelitian ini lebih dari 0,6 dan dapat dinyatakan reliabel.

##### 2. Inner Model

###### a. R-Squared

Berdasarkan nilai R-Squared menjelaskan bahwa hubungan antara variabel eksogen kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap variabel endogen (Stres Kerja) adalah 34,2%. Kemudian variabel eksogen kepemimpinan dan stress kerja memberikan pengaruh terhadap variabel endogen (Kinerja karyawan) 22,8%.

**b. Stone- Geisser Q-Square ( $Q^2$ )**

Nilai Stone Geisser's  $Q^2$  merupakan validasi model yang digunakan untuk mengevaluasi model lainnya. Alat pengukuran ini adalah indikator dari relevansi prediktif model. Nilai  $Q^2$  lebih dari nol ( $>0$ ) dari variabel endogen yang menunjukkan kemampuan prediktif yang baik.

**c. Uji Kolinearitas**

Nilai Variance Inflated Factor (VIF) sama atau lebih dari 3.3 menunjukkan adanya kolinearitas. VIF pada penelitian ini dapat dilihat pada uji Variance Inflated Factor (VIF) Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai VIF lebih kecil dari 3,3, sehingga bisa dikatakan kolinearitas.

**3. Analisis Deskriptif**

Pengukuran Variabel yang terdapat dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Dari ketentuan jawaban responden, penilaian tanggapan responden berdasarkan masing-masing variabel adalah sebagai berikut

**1) Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan (KK)**

Kinerja karyawan merupakan variabel endogen atau terikat dalam penelitian ini. Variabel ini diukur menggunakan 6 item pernyataan yang mengacu pada kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, inisiatif, kerja sama, kemandirian. Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan mengenai variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata atau mean 4.29. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan responden dengan menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai kinerja karyawan dengan jawaban "Sangat Setuju" dengan interval ( $4.21 < X \leq 5.00$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini sangat setuju dengan item pernyataan tentang kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan kerja sama. Akan tetapi terdapat responden yang menjawab netral pada beberapa item pernyataan dikarenakan tidak semua responden paham bahwa kinerja baik akan berdampak baik untuk kedepannya.

**2) Tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan (K)**

Kepemimpinan merupakan variabel eksogen atau variabel bebas dalam penelitian ini. Pada variabel ini diukur menggunakan 10 item pernyataan yang mengacu pada . Berdasarkan tabel Uji Deskriptif dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata atau *mean* 4.11, hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai Kepemimpinan dengan jawaban "Setuju" dengan interval ( $3.41 < X \leq 4.20$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini setuju dengan item pernyataan tentang cara berkomunikasi, memberi motivasi, kemampuan pemimpin, pengampilan keputusan, kekuatan positif. Akan tetapi pada tabel 4.14 terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral pernyataan dikarenakan tidak semua karyawan merasakan kepemimpinannya dalam bekerja, jika karyawan merasa bahwa pimpinannya baik dalam memberikan pengarahan saat melakukan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa bahwa pekerjaan yang dijalani sangatlah penting bagi diri sendiri.

**3) Tanggapan responden terhadap variabel Stress Kerja (SK)**

Stres Kerja merupakan variabel eksogen atau variabel bebas dalam penelitian ini. Pada variabel ini diukur menggunakan 9 item pernyataan yang mengacu pada . Berdasarkan Uji deskriptif dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata atau *mean* 3.88, hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai Kepemimpinan dengan jawaban "Setuju" dengan interval ( $3.41 < X \leq 4.20$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini setuju dengan item pernyataan tentang beban kerja, stress karena peran, factor interpersonal. Akan

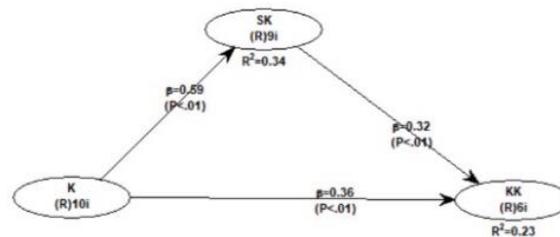
tetapi pada tabel 4.15 terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral pernyataan dikarenakan tidak semua karyawan merasakan stress kerja dalam bekerja, jika karyawan mengalami stress kerja maka karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang dijalani sangatlah berat.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Path Coefficient Dan P Value

Hipotesis	Keterangan	Nilai Koefisien ( $\beta$ )	p-values	Hasil Pengujian
H1	K $\rightarrow$ KK	0.356	<0.001	Signifikan
H2	K $\rightarrow$ SK	0.585	<0.001	Signifikan
H3	SK $\rightarrow$ KK	0.323	0.002	Signifikan

Sumber : data diolah, 2023



Gambar 1. Model Hasil Uji Hipotesis

##### Hipotesis 1

Hasil pengujian pada hipotesis H1 menunjukkan nilai koefisien ( $\beta$ ) pada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.356 dengan  $p$ -values sebesar <0.001. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur.

##### Hipotesis 2

Hasil pengujian pada hipotesis H2 menunjukkan nilai koefisien ( $\beta$ ) pada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap stress kerja dengan nilai 0.585 dengan  $p$ -values sebesar <0.001. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur.

##### Hipotesis 3

Hasil pengujian pada hipotesis H3 menunjukkan nilai koefisien ( $\beta$ ) pada pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai dengan  $p$ - values sebesar 0.002. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur.

#### Pembahasan Penelitian

Pada sub bab ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur, pada penelitian ini peneliti mendapatkan 70 responden untuk sampel besar pada PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur.

##### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua (H1) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini didukung oleh nilai koefisien ( $\beta$ ) pada variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0.379 dengan  $p$ -values sebesar <0.001 artinya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Atikah Sofa Tianingrum (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa faktor kepemimpinan menjadi esensial dan diperlukan karyawan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Dalam Penelitian ini dimana jumlah responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang berpartisipasi adalah sejumlah 38 orang atau sebesar 54%. Berdasarkan hasil penelitian, Kinerja karyawan juga terbentuk dari pemimpin sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik pemimpin di perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang timbul dari pemimpin yaitu cara berkomunikasi, memberi motivasi, kemampuan pemimpin, pengambilan keputusan dan kekuatan positif.

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif yang variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai kepemimpinan dengan jawaban "setuju" dengan interval ( $3.41 < X \leq 4.20$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini setuju dengan item pernyataan cara berkomunikasi, memberi motivasi, kemampuan pemimpin, pengambilan keputusan, dan kekuatan positif.

Kemudian hasil dari analisis deskriptif mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa responden menjawab pernyataan ini mengenai kinerja karyawan dengan jawaban "sangat Setuju" dengan interval ( $4.21 < X \leq 5.00$ ). Kebanyakan yang menjadi responden dalam penelitian ini Setuju dengan item pernyataan tentang kuantitas pekerja, kualitas pekerja, inisiatif.

Artinya hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif, semakin tinggi kepemimpinan akan menyebabkan semakin tinggi kinerja karyawan di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) di Tuban Jawa Timur terciptanya Kinerja karyawan yang tinggi pada karyawan karena karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan, karyawan juga merasa bangga bisa bekerja di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur. Selanjutnya karyawan merasa bahagia ketika melakukan pekerjaannya karena karyawan merasa termotivasi mendapatkan arahan dari pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Unsur terpenting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan adalah karyawan. Perusahaan agar mencapai tujuan karyawan dituntut sesuai dengan persyaratan dan kebutuhan perusahaan, serta mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempunyai harapan apa yang diinginkan.

## **2. Pengaruh kepemimpinan terhadap stress kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Hal ini didukung oleh nilai koefisien ( $\beta$ ) pada variabel Kepemimpinan terhadap stress kerja dengan nilai 0.573 dengan p-values  $< 0.001$  Artinya Kepemimpinan berpengaruh terhadap stress kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari (Arifin, 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif yang variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai kepemimpinan dengan jawaban "setuju" dengan interval ( $3.41 < X \leq 4.20$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini setuju dengan item pernyataan cara berkomunikasi, memberi motivasi, kemampuan pemimpin, pengambilan keputusan, dan kekuatan positif.

Kemudian hasil dari analisis deskriptif mengenai stress kerja menunjukkan bahwa responden menjawab pernyataan ini mengenai stress kerja dengan jawaban "Setuju" dengan interval ( $3.41 < X \leq 4.20$ ). Kebanyakan yang menjadi responden dalam penelitian ini Setuju dengan item pernyataan tentang beban kerja, Stress karena peran, faktor interpersonal.

Artinya hubungan antara kepemimpinan terhadap stress kerja berpengaruh positif, semakin tinggi kepemimpinan di PT Trans-Pacific Petrochemical indotama di Tuban Jawa Timur maka menyebabkan semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh karyawan. Dalam hal ini diperlukan untuk berhati-hatilah dalam menentukan kepemimpinan diperusahaan agar tidak membuat karyawan stres. Salah satu elemen penting keberhasilan bagi perusahaan adalah kemampuan pemimpin dalam memberi arahan terhadap karyawan. Menurut (Amin et al., n.d.) Stress sendiri tidak mesti buruk atau bisa menurunkan semangat karyawan bekerja meskipun stress biasanya dibahas dalam konteks negatif stress juga memiliki nilai positif, karena terdapat juga karyawan yang mengalami tingkat stress dalam melakukan pekerjaan tetapi hasil pekerjaannya tinggi.

### **3. Pengaruh Stress Kerja Secara Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua (H3) menunjukkan bahwa Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai koefisien ( $\beta$ ) pada variabel Kepemimpinan terhadap stress kerja dengan nilai 0.323 dengan p-values 0.002 Artinya stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu dari (Rahul et al., 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi sejalan dengan penelitian (Arifin, 2021) dan (Amin et al., 2022) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif yang variabel stress kerja menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai kepemimpinan dengan jawaban "setuju" dengan interval ( $3.41 < X \leq 4.20$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini setuju dengan item pernyataan tentang beban kerja stress karena peran faktor interpersonal.

Kemudian hasil dari analisis deskriptif mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa responden menjawab pernyataan ini mengenai kinerja karyawan dengan jawaban "Sangat Setuju" dengan interval ( $4.21 < X \leq 5.00$ ). Kebanyakan yang menjadi responden dalam penelitian ini Setuju dengan item pernyataan tentang kuantitas pekerjaan, kualitas pekerja, inisiatif.

Artinya hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif, semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh karyawan maka menyebabkan semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur. Saat karyawan mengalami Stress kerja karyawan dituntut oleh pekerjaan agar dapat menyelesaikan tugas dan sesuai dengan tujuan standar yang ditetapkan oleh PT Trans Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur. Dalam hal ini PT Trans Pacific Petrochemical Indotama lebih berperan aktif dalam menangani stress kerja pada karyawannya dengan dilakukan pembagian pekerjaan secara merata, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kesepakatan diawal dan tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan deadline berjalan dengan seimbang.

Stress kerja pada karyawan dimana karyawan akan tetap bertahan bekerja pada perusahaan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur dan ketika karyawan tetap bertahan dipekerjaannya maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan

sesuai dengan standart yang diharapkan oleh perusahaan dan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan dan ingin tetap bertahan pada pekerjaannya. Dampak tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan akan merasakan apa yang sudah sesuai dengan standart yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Davis et al. (2008:201) menyatakan bahwa stress dapat membantu atau merusak prestasi kerja karyawan akan tetapi tergantung dengan seberapa besar tingkat stresnya, jika tidak ada tantangan pekerjaan, pekerjaan kinerja karyawan bisa cenderung menurun tetapi juga bisa sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan karena stress kerja akan mengarahkan karyawan untuk lebih produktif saat menghadapi pekerjaan

## 5. Penutup kesimpulan

Berdasarkan hasil dari sudah penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel Kepemimpinan, Stres kerja dan Kinerja Karyawan. Maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepemimpinan semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur. Sedangkan pada penelitian Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Semakin tinggi kepemimpinan semakin tinggi pula stress kerja yang positif di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur. Begitu juga dengan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stress kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban Jawa Timur.

## Daftar Pustaka

- Amin, K. A., Fauziah, F., Ansari, R., & Sabtohadhi, J. (2022). The Effect Of Work Stress On Employee Performance CV. Berta Lestari Anggana. *Jurnal Scientia*, 11(01), 314-319.
- Arifin, A. (2021). The Effect Of Leadership Style And Work Environment On Work Stress And Employee Performance. *Scitepress, hlm*, 236-242.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 7(5), 13-23.
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., & Indiani, N. L. P. (2019). The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 6(1), 22-30.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Laura, N., & Sasmitha, G. (2022). The Effect Of Leadership And Organizational Culture On Employee Performance With Job Engagement As A Mediation Variable. *Jenius*, 6(1).
- Karim, K. (2022). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 24-33.
- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., & Aisjah, S. (2019). The Effect Of Leadership And Organizational Culture On Employee Performance That Is Educated By Motivation (Study On The Implementation Empowerment Programs In Jayapura City). *Problems And Perspectives In Management*, 17(1), 268-277. [https://doi.org/10.21511/Ppm.17\(1\).2019.23](https://doi.org/10.21511/Ppm.17(1).2019.23)
- Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). Impact Of Covid-19 Outbreak On Employee Performance – Moderating Role Of Industry 4.0 Base Technologies. *International Journal Of Production Economics*, 234(February), 108075.

<https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108075>

- Pallawagau, A. (2021). The Impact Of Organizational Culture, And Work Motivation On Employee Performance Through Employee Job Satisfaction Pt. Kasmar Tiar Raya. *International Journal Of Economics, Management, Business And Social Science*, 1(1), 11–21.
- Subekhi, I., & Hadibrata, B. (2020). The effect of price, quality of service, brand image of internet product VSAT IP broadband quota to Alfamart customer satisfaction. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1), 162-171.
- Tianingrum, A. S. (2022). The effect of leadership and organizational culture on employee performance. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 158-166.