

The Effect Of Leadership Style, Compensation And Work Stress On Employee Productivity At PT. PLN UP3 Palopo

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN UP3 Palopo

Frinzky natalia djalupi^{1*}, Suhandra makkasau², Samsul bachri³

Universitas Muhammadiyah Palopo^{1,2,3}

andra.makkasau@umpalopo.ac.id¹, samsulbachri@umpalopo.ac.id²

frinzkynataliadjalupi@student.umpalopo.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research is to see and analyze the influence of leadership style, compensation and work stress on employee productivity. Where the sample used as a respondent is as many as 50 employees of PT. PLN UP3 Palopo. The data collection technique used was by distributing questionnaires to respondents. The research method used is multiple linear regression. Where the results of his research leadership style has a significant positive effect on employee productivity. This is shown in the t test that the value of prob. leadership style is smaller than the 5% alpha level. Thus it shows that whatever style of leadership received by employees is very influential on the productivity of employees in the company, especially at PT. PLN UP3 Palopo. Compensation has a significant positive effect on employee productivity. This is shown in the t test that the value of prob. compensation is smaller than the alpha level of 5%. Thus indicating that whatever compensation received by employees does not affect employee productivity. Work stress has no significant positive effect on employee productivity. This is shown in the t test that the value of prob. compensation is greater than the alpha level of 5%. Thus it shows that whatever work stress received by employees does not affect employee productivity.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Work Stress, Employee Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini untuk melihat dan menganalisis Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan stress kerja Terhadap Produktivitas karyawan. Dimana sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 50 karyawan PT. PLN UP3 Palopo. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden. Metode penelitian yang di gunakan adalah regresi linier berganda. Dimana hasil penelitiannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. gayakepemimpinan lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun gaya kepemimpinan yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan di perusahaan khususnya pada PT. PLN UP3 Palopo. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. kompensasi lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun kompensasi yang di terima oleh karyawan tidak mempengaruhi produktivitas karyawan. Stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. kompensasi lebih besar dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun stress kerja yang di terima oleh karyawan tidak mempengaruhi produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Stress Kerja, Produktivitas Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan hierarkis, baik itu industri besar atau kecil, suatu industri memiliki perangkat keras modern untuk mendukung inovasi yang sangat besar. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam industri karena merupakan penggerak segala aktivitas dan kegiatannya dalam

mencapai tujuannya, antara lain memperoleh keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidup industri (Nanulaitta, 2018).

Pemimpin perusahaan menjadi sumber daya yang sangat berperan penting dalam sebuah pencapaian peningkatan produktivitas karyawan dan profitabilitas sektor ini. Kepemimpinan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan atau kelompok secara keseluruhan, serta kapasitas untuk mengubah perilaku bawahan atau kelompok. Ini juga memiliki keterampilan atau keahlian khusus di bidang di mana kelompok berusaha untuk berhasil untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Jamaludin, 2017).

Gaya Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin mampu untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan dan juga salah satu proses mempengaruhi atau memberikan sebuah contoh oleh pimpinan kepada bawahannya untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan memfokuskan para karyawan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin dimana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas suatu tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, ataupun yang dipimpinya, memberikan sebuah motivasi kepada mereka agar mampu mencapai tujuan tersebut, serta membantu dalam menciptakan budaya yang produktif dalam sebuah organisasi (Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, 2018).

Kompensasi dari sebuah perusahaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang mereka berikan untuk suatu perusahaan tersebut, sehingga perusahaan tidak ragu untuk memberikan kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, motivasi, serta loyalitas karyawan. Sehingga dapat dikatakan kompensasi sangat berperan penting bagi karyawan dalam sebuah perusahaan jika pemberian kompensasi tidak sesuai akan sangat berdampak pada semangat kerja karyawan akan menurun begitu pun sebaliknya jika pemberian kompensasi sesuai dengan apa yang mereka harapkan imereka akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya untuk perusahaan sehingga menciptakan produktivitas yang meningkat (Purnomo & Utami, 2021).

Tuntutan kerja pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan karena begitu banyaknya beban kerja yang diberikan kepada mereka sehingga dapat menimbulkan stres bagi karyawan seperti tekanan dari perusahaan itu sendiri dan orang-orang yang berada disekitarnya, tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan sangat berlebihan, serta rekan kerja yang tidak bisa diajak kerja sama dan tidak menyenangkan.

sehingga besarnya stres yang dialami karyawan di tempat kerja akan berpengaruh pada bisnis karena tidak sesuai dengan jumlah uang yang dikeluarkan untuk gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya diberikan kepada karyawan tersebut, sehingga para karyawan banyak yang membuat berbagai macam alasan supaya mereka tidak masuk kerja, atau pekerjaan yang diberikan kepada mereka tidak selesai tepat waktu (Irawan, 2018)

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan tersebut yang akan mendukung kemampuan bersaingnya. Salah satu faktor pendukung yang telah ditentukan oleh usaha untuk mencapai keberhasilan dalam usahanya seperti dengan meningkatkan kualitas pelayanan, memperbaiki manajemen, dan melakukan promosi Sebagai sebuah organisasi yang dapat menawarkan dukungan terbaik, tentunya membutuhkan efisiensi pekerja yang tinggi. Melalui pengelolaan SDM yang lebih efektif dan efisien, bisnis harus dapat membuat karyawannya tetap produktif dan meningkatkannya. (Prabawa & Supartha, 2017)

2. Metode

Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian atau yang mewakilinya partisipan dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT. PLN UP3 Palopo. Dalam penelitian ini informasi yang digunakan oleh spesialis adalah informasi opsional. Data penelitian ini bersifat kuantitatif, dan kuesioner dibagikan kepada responden sebagai bagian

dari metode pengumpulan data penelitian. Uji statistik F, statistik t, dan koefisien determinasi digunakan oleh peneliti untuk menguji hipotesis. Metode analisis statistik deskriptif, uji analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji asumsi klasik normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan linieritas, serta uji asumsi klasik normalitas.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk menemukan persamaan regresi berganda, analisis ini diperlukan, yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ yang komponennya (α , b ,) diperoleh melalui perangkat lunak SPSS. Tabel berikut memberikan penjelasan lebih mendalam tentang temuan analisis regresi mengenai evaluasi gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	9,674	2,398		4,035	,000
Gaya Kepemimpinan	,415	,095	,520	4,360	,000
Kompensasi	,320	,100	,387	3,218	,002
Stress Kerja	,122	,079	,141	1,539	,131

Sumber: hasil pengolahan data 2022

$$Y = 9,674 + 0.415X_1 + 0.320X_2 + 0.122X_3 + \bar{e}$$

1. Nilai konstanta/alpha = 9,674
Nilai di atas merupakan nilai konstanta/alpha, dimana nilainya adalah 9,674 yang artinya nilai ini akan konstan atau tetap apabila variable gaya kepemimpinan, kompensasi dan stress kerja tidak berubah.
2. Nilai koefisien $X_1 = 0.415$
Nilai 0.415 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable gaya kepemimpinan yang mengakibatkan variabel produktivitas karyawan bertambah pula.
3. Nilai koefisien $X_2 = 0.320$
Nilai 0.320 bertanda positif artinya terjadi penambahan pada variable *kompensasi* yang mengakibatkan variabel produktivitas karyawan bertambah pula.
4. Nilai koefisien $X_3 = 0.122$
Nilai 0.122 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable *stress kerja* yang mengakibatkan variabel produktivitas karyawan bertambah pula.

Uji F (simultan)

Tabel 2. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	609,289	3	203,096	28,039	,000 ^b
Residual	333,191	46	7,243		
Total	942,480	49			

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ diperoleh hasil uji F untuk gaya kepemimpinan, kompensasi, dan uji stres kerja. Dapat disimpulkan bahwa variabel dependen produktivitas karyawan dipengaruhi secara simultan oleh variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,804 ^a	,646	,623	2,69133	,646	28,039	3

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai adjusted R square adalah sebesar 0,623 atau 62.3%. jadi pengaruh variabel gaya kepemimpinan, Kompensasi dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 62.3% dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain sebanyak 38,7%.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Produktivitas karyawan

Gaya kepemimpinan terdiri dari serangkaian faktor yang kompleks. Kepribadian seorang pemimpin, keterampilan, pengalaman, kepercayaan, kesadaran diri dan harga diri, tipe pengikut, interaksi, dan iklim organisasi memengaruhi pemimpin dan apa yang akan dan tidak akan dia lakukan. (Asdar, 2018). Sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan seorang pemimpin untuk menggerakannya, maka sebuah perusahaan sekecil apapun pasti memiliki seorang pemimpin. Dengan kepemimpinan, karyawan atau orang-orang di sekitarnya bekerja di bawah kepemimpinan pemimpin. Pemimpin harus dengan cepat menentukan gaya kepemimpinan mana yang digunakan pendekatan tersebut. Gaya kepemimpinan yang dipilih harus sesuai dengan tujuan perusahaan. Biarkan karyawan benar-benar memahami apa yang menjadi tujuan perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tenaga kerja, produktivitas akan meningkat sejalan dengan tujuan perusahaan (Maria, 2018).

Dapat dilihat pada tabel 3 hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel gaya kepemimpinan signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel gaya kepemimpinan 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas karyawan

Dalam hal memenuhi kebutuhan ekonomi secara umum, karyawan bekerja pada perusahaan, perusahaan memberikan upah atas pekerjaan yang diselesaikan, dan imbalan yang diperoleh digunakan untuk kehidupan sehari-hari karyawan dan keluarganya. Perusahaan berperan penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawannya, salah satunya dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan memberikan upah berdasarkan kedua hal tersebut, jika dilaksanakan akan memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan perusahaan khususnya pekerjaan efisiensi akan meningkat. Secara tidak langsung mencapai tujuan perusahaan (Purnomo & Utami, 2021). Perusahaan meningkatkan produktivitas karyawan dengan meningkatkan sumber daya manusia. Cara untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan membentuk insentif sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas pegawai. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif adalah perusahaan menawarkan kompensasi yang sesuai. Jika upah yang diberikan benar, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, Oleh karena itu, kompensasi mempengaruhi keuntungan produktivitas karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan efisiensi kerja, bahkan akan menurunkan semangat dan motivasi kerja mereka (Indriasari, 2018).

Dapat dilihat pada tabel 3 hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel kompensasi signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob.(t- statistik) pada variabel Kompensasi 0.002 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif.

Pengaruh stress kerja Terhadap Produktivitas karyawan

Produktivitas karyawan suatu perusahaan dapat diukur dari tekanan kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan proses penyelesaian yang rumit. Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal, berdampak negatif bagi karyawan yang tidak dapat mengoptimalkan hasil kerja. Dengan demikian, situasi seperti itu mengurangi produktivitas karyawan (Lia, 2022).

Kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan tempat kerja dan lingkungan luar lainnya akan terhambat oleh stres yang tidak dapat dikendalikan secara efektif. Tanda-tanda stres yang positif dapat berdampak pada kinerja seseorang di tempat kerja. Pada tingkat tertentu, stres kerja dapat meningkatkan produktivitas, tetapi jika diabaikan dapat menyebabkan stres fisik dan emosional yang menghambat orang untuk bekerja secara maksimal dan menurunkan produktivitas. (Muhayaroh & Asytuti, 2022).

Dapat dilihat pada tabel 3 hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel stress kerja tidak signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob.(t-statistik) pada variabel stress kerja 0.131 lebih besar dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif.

4. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob Gaya kepemimpinan lebih kecil dari taraf alpha 5%.

Dengan demikian menunjukkan bahwa bagaimanapun gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan di perusahaan khususnya pada PT.PLN UP3 Palopo, Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob kompensasi lebih kecil dari taraf alpha 5% dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun kompensasi yang di terima oleh karyawan mempengaruhi produktivitas karyawan dan Stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob Stress kerja lebih besar dari taraf alpha 5% Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun Stress kerja yang di terima oleh karyawan tidak mempengaruhi produktivitas karyawan.

Penanggung jawab di perusahaan PT.PLN UP3 Palopo disarankan untuk mengelola hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan secara lebih baik, seperti meningkatkan kualitas ruangan kerja, menyediakan fasilitas kesehatan, dan menciptakan lingkungan yang menyenangkan. Selain itu, mereka juga dapat memberikan pendidikan lanjutan, pelatihan, dan kursus kepada para karyawan sehingga dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka.

Manager HR di PT.PLN UP3 Palopo juga disarankan untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk menjamin bahwa para karyawan dapat terus meningkatkan kemampuan, keterampilan mereka. Hal ini penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan lingkungan kerja yang berubah.

Daftar Pustaka

- Asdar, M. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Global Transportasi Makassar. *Sentralisasi*, 7(1), 10. <https://doi.org/10.33506/sl.v7i1.104>
- Indriasari. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi*, 20(1), 123–134. <http://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/viewFile/311/308>

- Irawan, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(2), 84035.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Lia, S. (2022). Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan,8.5.2017, 2003–2005. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Maria, C. C. (2018). Jurnal Akubis. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 3(2), 1–10.
- Muhayarah, D., & Asytuti, R. (2022). Pengaruh Keterampilan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim Pt. Daiwabo Garment Indonesia Pematang. *JIEF : Journal of Islamic Economics and Finance*, 2(1), 17–27. <https://doi.org/10.28918/jief.v2i1.3854>
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2017). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 497. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p19>
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1407–1416. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1931>
- Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, D. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.