

Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR Metro Asia Mandiri Kota Bandung

The Influence of Work Stress and Situational Leadership Style on Employee Performance at PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung City

¹Aqbil Ghani Ansyar, ²Sri Suwarsi, ³Aminuddin Irfani

^{1,2,3}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,*

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email:¹aqbilghani@yahoo.com

Abstract. This study aims to determine: [1] The level of work Stress of the employees at PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung City. [2] The level of Situational Leadership style at PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung City. [3] Employee performance at PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung City. [4] How much the influence of Work Stress on employee performance at PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung City. [5] How much the influence of Situational Leadership Style on employee performance at PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung City. [6] How much the influence of Work Stress and Situational Leadership Style on Employee Performance at PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung City. Based on the results of research: [1] The Work Stress at PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung city from 49 respondents were categorized as low to produce a score of 122,5. [2] Situational Leadership style at PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung city from 49 respondents as high-yield for Instruction division score of 129, high yield for Consultative division score of 128,6, low yield for Participatory division score of 113, and high yield for Discretionary division score of 139,25. [3] Employee performance at PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung City from 49 respondents were categorized as High yield 139,34. [4] Work Stress has a weak level of influency on the employee performance at PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung by 0,100 or 10% with correlation value of 0,317. [5] Situational Leadership Style has a Strong lrvl of influency on the employee performance at PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung by 0,449 or 49,9% with correlation value of 0,706. [6]. Work Stress and Situational Leadership style have a strong level of influency to employees performance at PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung City by 0,529 or 52,9% with a correlation value of 0,741 and hypthesis test result values obtained 38,003>3,20 and 0,00 significance <0,05, then a significant difference between Work Stress and Situational Leadership style on Employee performance.

Keywords: Work Stress, Situational Leadership style, Employee performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: [1] Tingkat Stres kerja karyawan di PT.BPR Metro Asia Mandiri Kota Bandung. [2] Tingkat Gaya kepemimpinan situasional di PT.BPR Metro Asia Mandiri Kota Bandung. [3] kinerja Karyawan di PT.BPR Metro Asia Mandiri Kota Bandung. [4] Berapa banyak pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.BPR Metro Asia Mandiri Kota Bandung. [5] Berapa banyak pengaruh Situasional Kepemimpinan Style terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Metro Asia Mandiri Kota Bandung. [6] Berapa banyak pengaruh Stres Kerja dan Situasional Kepemimpinan Style pada Kinerja Karyawan di PT.BPR Metro Asia Mandiri Kota Bandung. Berdasarkan hasil penelitian: [1] Pekerjaan Stres di kota PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung dari 49 responden yang dikategorikan sebagai rendah untuk menghasilkan skor 122,5. [2] Gaya Kepemimpinan Situasional di kota PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung dari 49 responden setinggi-yeld untuk skor divisi Instruksi dari 129, yeld tinggi untuk skor divisi Permusyawaratan 128,6, hasil yang rendah untuk skor divisi Partisipatif dari 113, dan yeld tinggi untuk Discretionary skor pembagian 139,25. [3] kinerja Karyawan di PT.BPR Metro Asia Mandiri Kota Bandung dari 49 responden yang dikategorikan sebagai tinggi yield 139,34. [4] Stres Kerja memiliki tingkat lemah influency terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung dengan 0.100 atau 10% dengan nilai korelasi 0.317. [5] Situasional Kepemimpinan Style memiliki lrvl Kuat influency terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Metro Asia Mandiri Bandung dengan 0.449 atau 49,9% dengan nilai korelasi 0.706. [6]. Stres kerja dan gaya kepemimpinan situasional memiliki tingkat kuat influency terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Metro Asia City Mandiri Bandung dengan 0.529 atau 52,9% dengan nilai korelasi 0.741 dan uji hipotesis nilai hasil yang diperoleh 38.003> 3,20 dan 0,00 signifikansi <0,05, maka perbedaan yang signifikan antara Stres Kerja dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Gaya kepemimpinan situasional, kinerja karyawan

A. Pendahuluan

Persaingan dalam industri perbankan kini semakin tajam, terlebih didorong oleh perkembangan pengetahuan masyarakat yang semakin selektif dalam memilih bank, yaitu bank yang dapat memberikan layanan keuangan berkualitas bagi bisnis dan pribadinya. Bank terbaik adalah bank yang dapat memenuhi segala kebutuhan finansial nasabahnya. Sementara itu kondisi perbankan nasional sendiri mengalami pasang surut di dalam sejarah perkembangannya. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik/tinggi agar dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan stres kerja. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya stress kerja dalam perusahaan adalah kurang harmonisnya hubungan antara atasan dan bawahan. Untuk menyatukan individu dengan karakteristik yang berbeda-beda dalam mencapai suatu tujuan yang sama memerlukan peran seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan maupun antar atasan dan bawahan. Apa yang diharapkan seorang pemimpin kepada bawahannya dan cara memperlakukan karyawan, sangat menentukan pekerjaan serta kemajuan karirnya. Sebuah ciri khas tunggal dari para pimpinan yang unggul adalah kemampuan mereka untuk menciptakan harapan-harapan besar mengenai pekerjaan yang dipenuhi oleh bawahannya. Dalam memimpin, pemimpin memiliki cara yang berbeda-beda dalam memimpin organisasinya biasanya sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat membantu menciptakan efektifitas kerja yang positif, gaya kepemimpinan juga memiliki dampak negatif salah satunya gejala stress pada karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada organisasi yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh organisasi sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan secara lebih jauh akan mempengaruhi kinerja organisasi. Apabila perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan. PT. BPR Metro Asia Mandiri bergerak dalam usaha perbankan, melayani Tabungan, Deposito dan Kredit. Untuk memudahkan pelayanan kepada nasabah, BPR Metro Asia Mandiri telah membuka kantor cabang di Padalarang pada tanggal 6 Juni 2012. PT. BPR Metro Asia Mandiri telah berkomitmen tinggi menunjang pelaksanaan pembangunan masyarakat dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan

ekonomi, dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan, dengan melayani golongan pengusaha mikro, kecil dan menengah. PT. BPR Metro Asia Mandiri mendukung setiap program pemerintah dalam hal ini Otoritas Jasa Keuangan dalam mensosialisasikan manfaat menabung dan pengetahuan dunia perbankan itu sendiri khususnya BPR. Maka dari itu, kami senantiasa mengadakan pendekatan langsung ke masyarakat lewat berbagai penyuluhan dan kegiatan edukasi keuangan dan perbankan khususnya pada calon nasabah usia pelajar dan dunia usaha mikro, kecil dan menengah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat stress kerja pada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Metro Asia Mandiri Bandung ?
2. Bagaimana tingkat gaya kepemimpinan situasional pada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Metro Asia Mandiri Bandung ?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Metro Asia Mandiri Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Metro Asia Mandiri Bandung ?
5. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Metro Asia Mandiri Bandung ?
6. Seberapa besar pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Metro Asia Mandiri Bandung ?

B. Landasan Teori

Stress Kerja

Menurut Robbins (2003) stress merupakan kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, Kendala (*constrains*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan Greenberg dan Baron (2003) menyatakan stress sebagai pola keadaan emosional dan reaksi fisiologis yang timbul sebagai respon dari tuntutan yang berasal dari dalam maupun luar organisasi.

Pengukuran stress kerja menurut Cooper (dalam Margiati, 2005:134) adalah Kondisi pekerjaan

1. Lingkungan kerja
Jika ruangg kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.
2. *Overload* (beban kerja berlebihan)
banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut, akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam "tegangan tinggi". Atau pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan.
3. *Deprivational stress*
Dimana kondisi pekerjaan dirasa tidak lagi menantang sehingga menimbulkan kejenuhan.
4. Pembagian waktu kerja
5. Stress karena kemajuan teknologi (*technostress*)

kondisi yang terjadi akibat ketidak mampuan individu atau organisasi menghadapi teknologi baru.

- a. Ambiguitas peran
Stress karena ketidak jelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.
- b. Faktor interpersonal
kebutuhan akan kerjasama secara timbal balik antara karyawan dengan atasan atau dengan teman kerja.
- c. Pengembangan karir
ketidak jelasan system pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja ,budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, tidak adanya kesempatan untuk naik jabatan bisa membuat stress karyawan.
- d. Struktur organisasi yang tidak jelas
- e. Hubungan antara pekerjaan dan rumah.
Denise Proseau (dalam Rice, 1992) mengatakan kekurangan dukungan dari pasangan , konflik dalam rumah tangga merupakan factor yang dapat mempengaruhi stress dan karir.

Pengukuran Gaya kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan Situasional adalah cara yang digunakan pimpinan dalam berinteraksi dengan karyawan yang bersifat situasional, dalam rangka mempengaruhi karyawan agar bekerja dengan baik guna mencapaitujuan perusahaan. Berikut macam-macam gaya kepemimpinan sesuai tingkat kematangan bawahan:

1. Gaya instruktif (memberitahukan)
Gaya ini diterapkan jika anak buah dalam tingkat kematangan rendah, dan memerlukan petunjuk serta pengawasan yang jelas. Gaya ini disebut memberitahukan karena pemimpin dituntut untuk mengatakan apa, bagaimana, kapan dan dimana tugas dilakukan. Gaya ini menekankan pada tugas, sedangkan hubungan hanya dilakukan sekedar saja.
2. Gaya Konsultatif (menjual)
Gaya ini diterapkan apabila kondisi anak buah dalam taraf rendah sampai moderat.Mereka telah memiliki kemauan untuk melakukan tugas, tetapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai.Gaya ini disebut menjual karena pemimpin selalu memberikan petunjuk yang banyak.Dalam tingkat kematangan anak buah seperti ini, diperlukan tugas serta hubungan yang tinggi agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan yang telah dimiliki.
3. Gaya Partisipatif (peran serta)
Gaya ini diterapkan apabila tingkat kematangan anak buah berada pada taraf kematangan moderat sampai tinggi.Mereka mempunyai kemampuan, tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri. Gaya ini disebut peran serta karena pemimpin dan anak buah bersama-sama berperan di dalam proses pengambilan keputusan. Dalam kematangan seperti ini, upaya tugas tidak diperlukan,namun upaya hubungan perlu ditingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah.
4. Gaya Delegatif (mendelegasikan)
Gaya ini diterapkan jika kemampuan dan kemauan anak buah telah tinggi.Gaya ini disebut mendelegasikan karena anak buah diberi kepercayaan melaksanakan kegiatan sendiri, melalui pengawasan umum.Hal ini biasa dilakukan jika anak buah berada pada tingkat kedewasaan tinggi.Dalam tingkat kematangan seperti ini upaya tugashanya diperlukan sekedaranya saja, demikian upaya hubungan.

Mulyasa(2005 : 115)

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu tolak ukur atau standar untuk mengetahui hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi kerja.

Adapun untuk mengukur kinerja menurut Gomes (2005:142) sebagai berikut :

1. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman dan integritas pribadi.

C. Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi dan Kategori Variabel Stress Kerja PT.BPR Metro Asia Mandiri Kota Bandung

No	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1	Kondisi pekerjaan	134	Tinggi
2	Ambiguitas peran	124.5	Tinggi
3	Pengembangan karir	115	Rendah
4	Faktor interpersonal	104	Rendah
5	Struktur organisasi	121.5	Rendah
6	Hubungan antara pekerjaan dan rumah	134.5	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		122.25	Rendah

Sumber :Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas, Dalam variabel stress kerja, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi hubungan antara pekerjaan dan rumah dengan nilai rata-rata sebesar 134,5. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi faktor interpersonal yaitu sebesar 104. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel stress kerja adalah 122,25 dengan demikian variabel stress kerja termasuk klasifikasi “rendah”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa stress kerja yang dialami karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Metro Asia Mandiri dinilai rendah, terlihat dari beberapa dimensi yang digunakan dalam mengukur stress kerja diantaranya dimensi pengembangan karir, dimensi faktor interpersonal dan dimensi struktur organisasi, sedangkan untuk dimensi yang menghasilkan nilai tinggi diantaranya stress kerja yang disebabkan karena kondisi pekerjaan, ambiguitas peran dan hubungan antara pekerjaan dan rumah.

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi dan kategori Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional PT. BPR Metro Asia Mandiri Kota Bandung

No	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1	Instruktif	129	Tinggi
2	Konsultatif	128.6	Tinggi
3	Partisipatif	113	Rendah
4	Delegatif	139.25	Tinggi

Sumber :Data primer diolah 2017

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap dimensi tentang gaya kepemimpinan situasional, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Instruktif, berdasarkan tabel hasil rekapitulasi diatas gaya kepemimpinan ini berada pada klasifikasi tinggi artinya pimpinan selalu dituntut untuk memberikan instruksi yang jelas kepada bawahan tentang bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan, apa yang harus dikerjakan bawahan, kapan dan dimana tugas harus dilakukan bawahan. Gaya ini lebih menekankan pada tugas sedangkan hubungan dengan bawahan tidak diperhatikan.
2. Konsultatif, berdasarkan tabel hasil rekapitulasi diatas gaya kepemimpinan ini berada pada klasifikasi tinggi artinya pemimpin selalu memberikan petunjuk yang banyak dalam pekerjaan. Dalam hal ini pimpinan selalu memberikan perintah kerja kepada bawahan, pimpinan memberikan pengarahan tugas pekerjaan serta memberitahukan cara menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Selain itu pimpinan juga memberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat dan bertanya tentang pekerjaan.
3. Partisipatif, berdasarkan tabel hasil rekapitulasi diatas gaya kepemimpinan ini berada pada klasifikasi rendah artinya pimpinan masih rendah dalam memberikan kesempatan kepada bawahan dalam menyampaikan pendapat dan ide-ide dalam pekerjaan , pimpinan kurang memperhatikan ide atau pendapat yang diberikan bawahan serta tidak meminta pendapat dari bawahan dalam pengambilan keputusan.
4. Delegatif, berdasarkan tabel hasil rekapitulasi diatas gaya kepemimpinan ini berada pada klasifikasi tinggi artinya pimpinan memberikan wewenang sepenuhnya kepada bawahan dalam pengambilan keputusan di perusahaan, memberikan tanggung jawab perusahaan kepada bawahan dan pimpinan tidak ikut serta dalam pengambilan keputusan di perusahaan.

Tabel 3. Hasil Rekapitulasi dan kategori Variabel Kinerja Karyawan PT. BPR Metro Asia Mandiri Kota Bandung

No	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1	Jumlah pekerjaan	146.5	Tinggi
2	Kualitas pekerjaan	144.33	Tinggi
3	Ketepatan waktu	121.6	Rendah
4	Kehadiran	142	Tinggi
5	Kemampuan bekerjasama	142.25	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		139.34	Tinggi

Sumber :Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas, dalam variabel kinerja karyawan, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi jumlah pekerjaan dengan nilai rata-

rata sebesar 146,5. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi ketepatan waktu yaitu sebesar 121,6 hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan adalah 139,34 dengan demikian variabel kinerja karyawan termasuk klasifikasi “tinggi”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat dinilai tinggi, terlihat dari dimensi-dimensi yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan yang bernilai tinggi diantaranya dimensi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, kehadiran dan kemampuan bekerjasama, sedangkan dimensi yang bernilai rendah yaitu dimensi ketepatan waktu.

D. Kesimpulan

Setelah peneliti mengadakan penelitian tentang Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Metro Asia Mandiri, baik secara pengamatan langsung maupun tidak langsung melalui penyebaran kuisioner dan wawancara, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden terhadap Stress Kerja di PT. BPR MAM Bandung diklasifikasikan rendah, karena Secara keseluruhan apabila dilihat dari hasil tabel rekapitulasi lalu di rata-ratakan variabel Stress kerja mendapatkan skor rata-rata 122,5 dan berada pada klasifikasi rendah. Artinya Stress kerja yang terjadi pada PT. BPR MAM Bandung dinilai rendah.
2. Tanggapan responden terhadap Gaya Kepemimpinan di PT. BPR MAM Bandung diklasifikasikan tinggi, berdasarkan tabel rekapitulasi dan klasifikasi hasil penilaian variable Gaya kepemimpinan dapat diketahui dimensi instruktif mendapatkan skor 129 dan berada pada klasifikasi tinggi, dimensi konsultatif mendapatkan skor 128,6 dan berada pada klasifikasi tinggi, dimensi partisipatif mendapatkan skor 113 dan berada pada klasifikasi rendah dan dimensi delegatif mendapatkan skor 139,25 dan berada pada klasifikasi tinggi.
3. Tanggapan responden terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR MAM diklasifikasikan tinggi, karena berdasarkan tabel rekapitulasi dan klasifikasi hasil penilaian variabel Kinerja Karyawan dapat diketahui Secara keseluruhan variable Kinerja karyawan mendapatkan skor 139,34 klasifikasi tinggi. Artinya Kinerja Karyawan pada PT. BPR MAM dinilai tinggi.
4. Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR MAM Bandung. Dari analisis nilai statistic dapat diperoleh angka korelasi antara Stress kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,317 yang berarti memiliki tingkat pengaruh yang lemah karena berkisar 0,20 – 0,399. Sedangkan besarnya pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,100 atau 10%, artinya Kinerja karyawan di pengaruhi Stress kerja sebesar 10% sedangkan sisanya 90% di pengaruhi variabel lain.
5. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR MAM Bandung. Dari analisis nilai statistic dapat diperoleh angka korelasi antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,706 yang berarti memiliki tingkat pengaruh yang kuat karena berkisar 0,60 – 0,799. Sedangkan besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,499 atau 49,9%, artinya Kinerja karyawan di pengaruhi Gaya kepemimpinan sebesar 49,9% sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi variabel lain.
6. Pengaruh Stress kerja dan Gaya kepemimpinan situasional terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR MAM Bandung. Dari analisis nilai statistic dapat diperoleh angka korelasi antara Stress kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,741 yang berarti memiliki tingkat pengaruh yang

kuat karena berkisar 0,60 – 0,799. Sedangkan besarnya pengaruh Stress kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Y sebesar 0,529 atau 52,9%, artinya kinerja karyawan di pengaruhi stress kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 52,9% sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi variabel lain. Dan hasil uji hipotesis didapatkan nilai $38,003 > 3,20$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

E. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Metro Asia Mandiri Bandung adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengurangi terjadinya stress kerja di PT. BPR MAM Bandung sebaiknya perusahaan membuat kondisi tempat bekerja yang nyaman mungkin agar karyawan bisa bekerja dengan baik, membatasi jam kerja karyawan agar tidak melebihi jam operasional kantor, memberi tantangan dalam pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dengan timbal baliknya berupa pemberian bonus dan insentif lebih sebagai penghargaan perusahaan atas pencapaian prestasi kerja.
2. Untuk gaya kepemimpinan situasional sebaiknya pimpinan tidak menekan karyawan dalam pekerjaan dan lebih meningkatkan kepedulian pada hubungan yang harus terjalin antara karyawan dan atasan. Memberikan perhatian pada tugas pekerjaan yang sedang dikerjakan ataupun memperhatikan kondisi karyawan dalam bekerja.
3. Untuk kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi dari segi ketepatan waktu karyawan dalam bekerja, seperti memberikan peringatan bagi karyawan yang selalu telat hadir dalam bekerja, memberikan pengarahan yang lebih mengenai jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Al Rasyid, Harun Kismantoroadji. 2005. *Statistika Sosial*. Bandung : Program Pasca Sarjana UNPAD.
- Andi Supangat. 2008. *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Parametrik*. Jakarta :Kencana Prenada.
- Arikunto, Suharsmi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta :Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan*. Jakarta :Prenhallindo.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2005. *Manajemen Sumber Data Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

- Jonathan , Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* . Yogyakarta : GrahaIlmu.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen . 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Kesembilan. Alih Bahasa : PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta

