

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : Celine Kimnova

NIM : 115190256

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DI JAKARTA**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : Celine Kimnova

NIM : 115190256

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Celine Kimnova
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190256
Program Studi : S1/Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 14 Desember 2023



Celine Kimnova

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.


UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Celine Kimnova
NIM : 115190256
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN DI
JAKARTA

Jakarta, 14 Desember 2022

Pembimbing,


(I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Celine Kimnova
NIM : 115190256
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN DI
JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal dan dinyatakan lulus, dengan tim Penguji yang terdiri atas :

1. Ketua Penguji :
2. Anggota Penguji :

Jakarta, . Desember 2022

Pembimbing,

(I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr)

ABSTRACT

The large number of human resources in Indonesia is a challenge for management and individuals in an organization or company. This requires good employee performance in order to realize organizational goals and survive in tight competition. The aim of this research is to examine the influence of leadership style and work stress on employee performance in Jakarta. The number of samples used was 155 respondents with a non-probability sampling technique. Data collection in this research was carried out via an online Google form which was distributed to potential respondents who met the criteria who then processed and analyzed the data using SmartPLS 3 software. The results of this research show that leadership style has an influence on employee performance in Jakarta. Meanwhile, work stress has no influence on employee performance in Jakarta.

Keywords: Leadership Style, Work Stress, Employee Performance, Jakarta

ABSTRAK

Banyaknya sumber daya manusia di Indonesia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dan individu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut memerlukan adanya kinerja karyawan yang baik dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi dan bertahan dalam daya saing yang ketat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Jakarta. Jumlah sampel yang digunakan adalah 155 responden dengan teknik *non-probability sampling*. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui google form online yang dibagikan kepada calon responden yang memenuhi kriteria yang kemudian dalam olah dan analisis data menggunakan *software* SmartPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Jakarta. Sedangkan stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Jakarta.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Jakarta

HALAMAN MOTTO

Do the best you can until you know better.

Then when you know better,

Do better.

~ Maya Angelou ~

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Karya ini saya persembahkan untuk keluarga dan teman-teman
yang saya kasihi**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena kasih-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DI JAKARTA” dengan baik.

Pada kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih yang kepada pihak-pihak yang telah memberikan doa, dorongan, dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing memberikan pengarahan dan memotivasi saya selama penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmojo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dari Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Selamat, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membantu mengajar dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan berlangsung.
5. Keluarga yang peneliti cintai dan sayangi, Papi (Elias Gunawan), Mami (Febrianti), dan adik (Angelie Rahelia) yang telah memberikan dukungan, semangat, doa, dan motivasi selama pembuatan skripsi ini sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Kekasih yang peneliti cintai dan sayangi yaitu Yusuf yang telah menjadi tempat berkeluh kesah dalam mengerjakan penelitian ini dan telah memberi dukungan serta semangat untuk peneliti.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya untuk memperbaiki skripsi ini akan sangat membantu bagi peneliti. Akhir kata, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 7 Desember 2023

Celine Kimnova

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1) Latar Belakang Masalah	1
2) Identifikasi Masalah.....	4
3) Batasan Masalah	4
4) Rumusan Masalah.....	4
B. Tujuan dan Manfaat	5
1) Tujuan	5
2) Manfaat	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Gambaran Umum Teori	6
B. Definisi Konseptual Variabel.....	6

1) Kinerja Karyawan	6
2) Gaya Kepemimpinan	8
3) Stres Kerja.....	9
C. Kaitan antara Variabel-Variabel	10
1) Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan	10
2) Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	10
D. Penelitian yang Relevan.....	11
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	19
1) Kerangka Pemikiran	19
2) Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Desain Penelitian	21
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel	21
1) Populasi.....	21
2) Teknik Pemilihan Sampel.....	22
3) Ukuran Sampel	22
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	22
1) Variabel Dependen	22
2) Variabel Independen	25
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	29
1) Analisis Validitas	29
2) Analisis Reliabilitas	30
E. Analisis Data.....	31
1) Uji Koefisien Determinasi	31
2) Uji Predictive Relevance	31
3) Uji Effect Size.....	32
4) Uji Goodness Of Fit (GoF)	32
5) Uji Hipotesis	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Deskripsi Subjek Penelitian	34
1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
2) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
B. Deskripsi Objek Penelitian	35
1) Gaya Kepemimpinan	36
2) Stres Kerja.....	38
3) Kinerja Karyawan	40
C. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas	42
1) Analisis Validitas	42
2) Analisis Reliabilitas	47
D. Hasil Analisis Data	48
1) Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	48
2) Uji Predictive Relevance (Q^2).....	49
3) Uji Effect Size (f^2)	49
4) Uji Goodness of Fit (GoF)	50
5) Uji Hipotesis	51
E. Pembahasan	52
1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	52
2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	53
BAB V PENUTUP	55
A. Kesimpulan	55
B. Keterbatasan dan Saran.....	55
1) Keterbatasan.....	55
2) Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57
DAFTAR LAMPIRAN.....	61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	23
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan	25
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Stres Kerja	27
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan.....	36
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja	38
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	40
Tabel 4. 4 Nilai <i>Outer Loadings</i>	42
Tabel 4. 5 Nilai AVE	44
Tabel 4. 6 Nilai <i>Fornell-larcker Criterion</i>	45
Tabel 4. 7 Nilai <i>Cross Loadings</i>	46
Tabel 4. 8 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	47
Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	48
Tabel 4. 10 Hasil Uji <i>Effect Size</i> (f^2).....	49
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	19
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
Gambar 4. 3 PLS-SEM Model.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	61
Lampiran 2. Tanggapan Responden Penelitian	64
Lampiran 3. Karakteristik Responden Penelitian	68
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	69
Lampiran 5. Nilai <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	69
Lampiran 6. Nilai <i>Cross Loadings</i>	70
Lampiran 7. Nilai <i>R-Square</i>	70
Lampiran 8. Nilai <i>Path Coefficient</i>	70
Lampiran 9. Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	70
Lampiran 10. Hasil <i>Outer Loadings</i>	70
Lampiran 11. Uji <i>Effect Size</i>	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1) Latar Belakang Masalah

Banyaknya sumber daya manusia yang ada terutama di Indonesia sendiri merupakan salah satu keunggulan sekaligus tantangan bagi negara dan masyarakatnya sendiri. Hal tersebut dapat mengundang investor untuk berbisnis di Indonesia namun juga berarti daya saingnya juga semakin ketat baik bagi individu maupun organisasi (perusahaan).

Manajemen perusahaan atau organisasi harus menemukan cara-cara inovatif untuk menjaga orang-orang tetap produktif dan mengembangkan potensi mereka sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi (Supriatin *et al.*, 2021). Hal ini bisa ditunjukkan melalui gaya kepemimpinan dari masing-masing manajer. Permasalahan sumber daya manusia yang tampaknya menjadi permasalahan internal organisasi ternyata mempunyai interaksi yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayan publik yang dinilai dari kinerjanya. Tidak semata-mata menuntut perusahaan yang berupaya, dari sisi individu karyawan juga perlu memaksimalkan kinerjanya agar dapat memberikan kualitas dan kinerja terbaik supaya diri dan perusahaannya terus bertahan dan berkembang ditengah persaingan yang kuat.

Menurut data dari lembaga konsultan sumber daya manusia dan jasa keuangan global Mercer Marsh Benefit (MMB) menyatakan 50% karyawan merasa agak stres setiap hari akibat kerja yang dapat menurunkan kinerja karyawannya (Nurchayani, 2022). Kemudian, akibat pandemi Covid-19 pekerja mulai terus menggaungkan #workfromhome di media sosial. Hal tersebut membuat pekerja lebih

ingin bekerja sambil bersantai di rumah dibandingkan dikantor yang menyebabkan aktivitas pekerjaan mulai dilakukan secara virtual yang sebenarnya belum tentu efektif dibandingkan berdiskusi secara tatap muka.

Apabila dibandingkan dengan provinsi yang lain di Indonesia, Jakarta menjadi pusat perekonomian dan pemerintahan. Hal ini membuat masyarakat lebih cenderung mencari kerja di Jakarta dan bersamaan dengan investor yang banyak berinvestasi dan membuka bisnis di Jakarta. Pernyataan ini dibuktikan dengan tabel 1.1 yang menunjukkan Jakarta memiliki pendapatan perkapita terbesar di Indonesia. Hal tersebut membuat perlu perhatian khusus untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan karena provinsi Jakarta menjadi pusat perekonomian dan pemerintahan.

Tabel 1. 1
Tingkat Pendapatan Per Kapita Berdasarkan Provinsi

No.	Provinsi	Pendapatan Per Kapita (Rp Jt)
1	DKI Jakarta	45.96
2	Kalimantan Timur	33.05
3	Kalimantan Utara	23.35
4	Kepulauan Riau	22.67
5	Riau	20.28
6	Sulawesi Tengah	14.21
7	Papua Barat	13.71
8	Jambi	11.40
9	Jawa Timur	10.77
10	Kalimantan Tengah	10.18
11	Sumatera Selatan	10.16
12	Banten	10.11

13	Papua	10.03
14	Sulawesi Selatan	9.96
15	Kepulauan Bangka Belitung	9.92
16	Sumatera Utara	9.63
17	Sulawesi Tenggara	9.56
18	Sulawesi Utara	9.07
19	Bali	8.79
20	Kalimantan Selatan	8.75
21	Jawa Barat	8.20
22	Sumatera Barat	8.16
23	Maluku Utara	7.78
24	Yogyakarta	7.60
25	Lampung	7.37
26	Jawa Tengah	7.16
27	Kalimantan Barat	6.81
28	Aceh	6.55
29	Gorontalo	6.46
30	Bengkulu	6.33
31	Sulawesi Barat	5.99
32	Nusa Tenggara Barat	4.82
33	Maluku	4.50
34	Nusa Tenggara Timur	3.41

Sumber: Katadata (2022)

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai peristiwa yang ada, maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Jakarta terutama gaya kepemimpinan dan stres kerja. Sehingga peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Jakarta”

2) Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan, peneliti menemukan beberapa masalah yang layak untuk diteliti lebih lanjut. Berikut merupakan masalah-masalah yang ingin dibahas oleh peneliti:

- a. Perlu evaluasi manajemen perusahaan di Jakarta agar lebih berkembang.
- b. Banyaknya karyawan yang merasakan stres kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
- c. Gaya kepemimpinan yang ada perlu dikaji kembali agar stres kerja dan kinerja karyawan lebih maksimal.

3) Batasan Masalah

Agar penelitian lebih spesifik, maka peneliti memberikan batasan masalah yang diantaranya adalah:

- a. Subjek penelitian dari penelitian ini adalah karyawan perusahaan di Jakarta
- b. Objek penelitiannya adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan stres kerja (X_2) sebagai variabel independen. Sedangkan, variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

4) Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan?

B. Tujuan dan Manfaat

1) Tujuan

Berdasarkan beberapa uraian pada bagian permasalahan, berikut beberapa tujuan peneliti atas dilakukannya penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perusahaan di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan di Jakarta.

2) Manfaat

Berikut beberapa manfaat yang peneliti harapkan dapat tercapai atas diselesaikannya penelitian ini:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi artikel ilmiah yang menambah wawasan mengenai faktor gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pedoman untuk pertimbangan pihak praktisi terutama manajer perusahaan di Jakarta untuk mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior. In *Action Control* (pp. 11–39). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3_2
- Ameilia, V., & Marlianingrum, P. R. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ABSOLUTE CONNECTION. *BISNIS & MANAJEMEN*, 12. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Andhika, R. (2020). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Customer Experience Department. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(2), 44. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i2.7520>
- Anggraeni, D., & Budiwinarto, K. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERATOR PRODUKSI PT. JAMU AIR MANCUR. *Surakarta Management Journal*, 2(2), 103. <https://doi.org/10.52429/smj.v2i2.538>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Elsafty, A., & Shafik, L. (2022). The Impact of Job Stress on Employee's Performance at one of Private Banks in Egypt during COVID-19 Pandemic. *International Business Research*, 15(2), 24. <https://doi.org/10.5539/ibr.v15n2p24>
- Ermawati, D., & Praptiestrini. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PAMOR

SPINNING MILLS KARANGANYAR. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 19.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Haryati, E., Suharyanto, A., Hasmayni, B., & Siregar, F. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk. *Proceedings of the Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (Formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia*. <https://doi.org/10.4108/eai.24-10-2019.2290609>

Indrianto, A. P., Syaharudin, M., & Nurhardjo, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 48. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v7i1.12325>

Jalagat, R. (2017). Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20170201.11>

Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada

- Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik(JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41.
- Notanubun, M. S., Adolfina, & Djemly, W. (2019). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI MANADO. *Jurnal EMBA*, 7(1), 681–690.
- Nurchayani, I. (2022). *Survei: Satu dari dua karyawan rasakan stres setiap hari - ANTARA News Sumatera Utara*.
<https://sumut.antaranews.com/berita/497977/survei-satu-dari-dua-karyawan-rasakan-stres-setiap-hari>
- Ohemeng, F. L. K., Amoako-Asiedu, E., & Obuobisa Darko, T. (2018). The relationship between leadership style and employee performance. *International Journal of Public Leadership*, 14(4), 274–296.
<https://doi.org/10.1108/IJPL-06-2017-0025>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons Ltd.
- Simanjorang, W. P., & Wahyanti, C. T. (2021). The Effect of Leadership Style and Workload on Work Stress at Pt Bank Perkreditan Rakyat Buana Agribisnis Saribudolok. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 451. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i4.41433>
- Sukri, S., & Rahardjo, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ELKAU. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(3), 41. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i3.7914>
- Supriatin, D., Amelia, S. R., & Roshela, Y. I. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i1.12>
- Ulfa, L., Ikhwan, S., Yulianto, A., Harini, D., & Fitralisma, G. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BKK Brebes. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 41–52.
- Widiarian, N. (2017). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KPPN MERAUKE. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3).