

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV WIRANAGARI**

Alyya Cahya Ayu Safitri¹,
Email: alyyasafitri0@gmail.com

Suyanto²,
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo, Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Produktivitas tenaga kerja suatu perusahaan menentukan kemampuannya untuk bertahan hidup. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan adalah aset yang dimiliki perusahaan. Beberapa elemen yang mempengaruhi kinerja pekerja meliputi gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres terkait pekerjaan. Peneliti menggunakan tipe data kuantitatif dalam penyelidikan ini, dengan data primer sebagai sumber data utama, dalam upaya memaksimalkan hasil. Pengumpulan informasi dilakukan dengan menggunakan metode pengumpulan data berbasis kuesioner. Selanjutnya data yang terkumpul diperiksa dengan menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Selanjutnya, penelitian ini menemukan bahwa meskipun gaya kepemimpinan mempunyai dampak positif yang besar, beban kerja dan stres kerja mempunyai dampak merugikan yang cukup besar terhadap kinerja pekerja CV Wiranasari. Selain itu, ketiga hal tersebut juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja CV Wiranagari. dimana gaya kepemimpinan menjadi penentu utama.

Kata Kunci: Beban Kerja; Stress Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The productivity of a company's workforce determines its ability to survive. To achieve organizational goals, employees are assets owned by the company. Some elements that affect employee performance include leadership style, workload, and work-related stress. The researcher used quantitative data types in this investigation, with primary data as the main data source, in an effort to maximize results. Information collection was carried out using a questionnaire-based data collection method. Furthermore, the collected data were examined using multiple linear regression, coefficient of determination, instrument test, classical assumption test, and hypothesis test. Furthermore, this study found that although leadership style has a large positive impact, workload and work stress have a significant detrimental impact on the performance of CV Wiranasari workers. In addition, these three things also have a positive and significant impact on the performance of CV Wiranasari workers. where leadership style is the main determinant.

Keywords: Workload; Job Stress; Leadership Style; Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Karena manusia ialah sumber daya yang paling berharga bagi suatu organisasi, sumber daya manusia (SDM) wajib ditangani dengan penuh kasih sayang serta keseimbangan baik dalam pengelolaan maupun pemanfaatannya. Tantangan utama dimana dihadapi manajemen kinerja terkait dengan sumber daya manusia, karena mutu tenaga kerja suatu perusahaan punya dampak yang signifikan kepada operasinya. Guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan ialah aset dimana dimiliki perusahaan. Agar karyawan bisa bekerja dengan penuh semangat, pihak perusahaan selalu menyediakan berbagai fasilitas serta menciptakan suasana nyaman dimana

karyawan bisa bekerja dengan semangat serta memberikan kinerja terbaiknya.

Bisnis CV Wiranagari menjual peralatan manufaktur, mesin, serta perlengkapan teknik. Sejumlah variabel, termasuk beban kerja, stres terkait pekerjaan, serta gaya kepemimpinan, memengaruhi kinerja karyawan. Karena banyaknya tantangan, baik dari bisnis maupun pemerintah, realisasi produksi di CV Wiranagari turun hingga 33% antara Mei 2023 serta Desember 2023, meskipun target penjualan terpenuhi.

Penelitian ini akan membahas permasalahan sebagai berikut, yang bisa dipahami dari uraian di atas: Apakah Beban Kerja Berpengaruh kepada Kinerja Karyawan pada CV Wiranagari? Apakah Stres Kerja Berpengaruh kepada Kinerja Karyawan pada CV Wiranagari? Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh kepada Kinerja Karyawan pada CV Wiranagari? serta Apakah Beban Kerja, Stres Kerja, serta Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Bersamaan pada Kinerja Karyawan pada CV Wiranagari? Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini ialah guna mengkaji hal-hal berikut: pengaruh beban kerja, stres kerja, serta gaya kepemimpinan kepada kinerja karyawan pada CV Wiranagari; tujuan tambahan meliputi analisis pengaruh gabungan beban kerja, stres kerja, serta gaya kepemimpinan kepada kinerja karyawan pada CV Wiranagari. Penelitian ini punya beberapa manfaat bagi pembaca, instansi, serta peneliti.

II. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kinerja

Kinerja mengacu pada hasil dimana dicapai seorang pekerja atas tugas-tugas dimana diberikan kepadanya. Banyak elemen, termasuk beban kerja, stres di tempat kerja, serta gaya kepemimpinan, yang bisa memengaruhi kinerja seorang karyawan. Kinerja, merujuk Robbins (2006), ialah pengukuran hasil kerja dimana diharapkan dalam bentuk hasil yang ideal. Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta independensi seorang karyawan ialah lima ukuran dimana dipergunakan guna mengevaluasi pekerjaan mereka secara individual. Beban kerja, merujuk Koesomowidjojo (2017), ialah segala jenis tugas dimana diberikan kepada sumber daya manusia dengan tenggat waktu. karena itu, beban kerja bisa didefinisikan sebagai kuantitas pekerjaan dimana diberikan kepada seorang individu sesuai dengan kewenangannya dalam suatu organisasi serta batasan waktu yang terkait dengan penyelesaiannya. Koesomowidjojo (2017) menegaskan variabel internal serta eksternal bisa berdampak pada beban kerja. Beban kerja, merujuk Koesomowidjojo (2017), ialah segala jenis tugas dimana diberikan kepada sumber daya manusia dengan tenggat waktu. Lingkungan tempat kerja, pemanfaatan waktu kerja, serta tujuan yang wajib dicapai ialah contoh indikator beban kerja merujuk Koesomowidjojo (2017).

Merujuk Hasibuan (2020), stres kerja ialah kondisi tegang dimana berdampak pada suasana hati, cara berpikir, serta kondisi fisik seseorang. Merujuk Mangkunegara (2011), stres kerja ialah tekanan dimana dirasakan pekerja guna mengelola pekerjaannya. Terdapat dua kategori unsur dimana berkontribusi kepada stres, yaitu faktor internal serta pengaruh eksternal. Tuntutan tugas, tuntutan peran, harapan interpersonal, struktur organisasi, serta kepemimpinan organisasi ialah indikator stres terkait pekerjaan (Robbins, 2006).

Sebagaimana dikemukakan Rivai (2010), pola perilaku dimana dipilih serta sering diterapkan seorang pemimpin bisa pula disebut sebagai gaya kepemimpinannya. Ciri-ciri tersebut dipergunakan pemimpin guna mempengaruhi pengikutnya agar mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan otoriter, kepemimpinan delegatif, serta kepemimpinan partisipatif ialah tiga ciri gaya kepemimpinan merujuk Hasibuan (2020). Mangkunegara (2008) menyebutkan keinginan untuk berprestasi, kemampuan dalam pekerjaan, kecerdasan, agresivitas, serta kepercayaan diri sebagai indikasi gaya kepemimpinan.

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian sebelumnya sebagai referensi guna mengatasi berbagai permasalahan pada penelitian yang ada. Di antaranya ialah penelitian dimana dilakukan D Komalasari, ER Erawan pada tahun 2021 dengan judul Analisis Pengaruh Stres Kerja serta Beban Kerja kepada Kinerja Karyawan di PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu dimana menghasilkan hasil dimana memperlihatkan adanya pengaruh beban kerja serta stres kerja kepada kinerja karyawan, serta hubungan parsial antara keduanya. Selanjutnya, penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja kepada Kinerja Karyawan di PT. Bumiputera Cabang DR” dimana dilakukan Indah Fitriana, Agussalim M., serta Delvianti pada tahun 2021.

Padang Sutomo mengumpulkan data dimana memperlihatkan variabel Stres Kerja secara signifikan menurunkan kinerja Pekerja Asuransi Bumiputera Padang. Selain itu, penelitian Ajeng Windy Puspitasari, Sutrisno, I Ketut Mastika, Pengaruh Beban Kerja serta Stres Kerja kepada Kinerja Karyawan di CV, dimana diterbitkan pada tahun 2023. Merujuk data Pilar Emas Jember, kinerja karyawan di CV secara signifikan dipengaruhi secara negatif beban kerja. Pilar Emas menyatakan kinerja karyawan akan menurun dengan meningkatnya beban kerja. Kinerja karyawan di CV secara signifikan serta negatif dipengaruhi stres kerja. Merujuk Pilar Emas, kinerja pekerja akan menurun ketika stres dimana merhubungan dengan pekerjaan meningkat. Kinerja karyawan akan dipengaruhi tingkat stres kerja yang tinggi, serta efek gabungan dari beban kerja serta stres kerja punya pengaruh besar pada kinerja pekerja CV. Pilar Emas. Hubungan ini menyiratkan anggota staf CV. Jika beban kerja serta tingkat stres Pilar Emas meningkat, kinerja mereka akan menurun. Hipotesis penelitian, H1, didasarkan pada justifikasi ini: Beban kerja mungkin punya dampak parsial pada kinerja karyawan di CV Wiranagari. H2: Stres kerja mungkin punya dampak moderasi pada kinerja karyawan di CV Wiranagari. H3: Beban Kerja, Stres Kerja, serta Gaya Kepemimpinan diduga punya dampak simultan kepada Kinerja Karyawan di CV Wiranagari; H4: Kinerja Karyawan di CV Wiranagari mungkin agak dipengaruhi Gaya Kepemimpinan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian, tujuan serta sasarannya, jenis data yang akan dikumpulkan serta bagaimana data tersebut akan dipergunakan, serta metode guna mengumpulkan informasi atau fakta dimana merkaitan dengan subjek penelitian semuanya ditentukan prosedur penelitian. Populasi penelitian CV Wiranagari terdiri dari 45 karyawan. Populasi 45 pekerja ialah satu-satunya ukuran sampel yang tersedia untuk penyelidikan ini karena penggunaan sampel jenuh. Penelitian kuantitatif ialah jenis data dimana dipergunakan guna memaksimalkan penemuan karena informasi dimana dikumpulkan bersifat numerik. Sumber data primer ialah sumber dari mana bahan analisis penelitian ini berasal. Guna mengumpulkan data untuk penelitian ini, karyawan CV Wiranagari diberi kuesioner (survei) dimana mencakup sejumlah pernyataan. Untuk tujuan memfasilitasi analisis kuantitatif penelitian, setiap pernyataan akan diberi peringkat antara sangat setuju serta sangat tidak setuju. Pada skala Likert dimana dimodifikasi, angka berada di antara 1 serta 5. Setelah itu, data dianalisis menggunakan alat seperti uji validitas serta reliabilitas, karena metode yang tepat juga diperlukan untuk analisis data. Selain itu, uji asumsi standar seperti linearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, serta normalitas dilakukan. Uji regresi linier berganda serta uji koefisien determinasi juga dilakukan. Selanjutnya, hipotesis diuji menggunakan uji-t serta uji-f.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini objek yang akan dijadikan penelitian ialah CV Wiranagari dimana merada di Jl. Tenggilis Lama 3B No, 45C, Surabaya. Penelitian ini mengarah kepada karyawan terkait pengaruh sumber daya manusia pada CV Wiranagari. CV Wiranagari ialah Perusahaan dimana bergerak di bidang penjualan mesin serta alat pabrik, engineering.

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,846	0,2483	VALID
	X1.2	0,889	0,2483	VALID
	X1.3	0,861	0,2483	VALID
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,662	0,2483	VALID
	X2.2	0,705	0,2483	VALID
	X2.3	0,873	0,2483	VALID
	X2.4	0,625	0,2483	VALID
	X2.5	0,733	0,2483	VALID
Gaya kepemimpinan (X3)	X3.1	0,860	0,2483	VALID
	X3.2	0,832	0,2483	VALID
	X3.3	0,809	0,2483	VALID
	X3.4	0,673	0,2483	VALID
	X3.5	0,704	0,2483	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,814	0,2483	VALID
	Y1.2	0,738	0,2483	VALID
	Y1.3	0,728	0,2483	VALID
	Y1.4	0,651	0,2483	VALID
	Y1.5	0,648	0,2483	VALID

Sumber : SPSS Output, 2024

Dari tabel di atas terlihat setiap item pernyataan variabel Beban Kerja punya angka pada kolom (r hitung) yang lebih besar dari angka (r tabel) (0,2483), hal ini memperlihatkan seluruh data bisa dipercaya serta sah. Dari tabel di atas terlihat setiap item pernyataan variabel Stres Kerja punya angka pada kolom (r hitung) lebih besar dari angka (r tabel) (0,2483) dimana merarti seluruh data dinyatakan valid serta reliabel. Dari tabel di atas terlihat setiap item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan punya angka pada kolom (r hitung) lebih besar dari angka (r tabel) (0,2483) dimana merarti semua data dinyatakan valid serta reliabel. Dari tabel di atas terlihat setiap item pernyataan variabel Kinerja Karyawan punya angka pada kolom (r hitung) yang lebih besar dari angka (r tabel) (0,2483) dimana memperlihatkan seluruh data valid serta reliabel. Temuan uji validitas instrumen, dimana diuraikan dalam tabel di atas, memperlihatkan setiap item pada kuesioner dimana mengukur kinerja karyawan, beban kerja, stres kerja, serta gaya kepemimpinan dianggap valid. Dengan membandingkan r dimana dihitung dengan Sig.2-tailed, hal ini ditunjukkan. Jika r dimana dihitung > sig.2-tailed dengan tingkat signifikansi 0,05, validitas data terbukti.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,823	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,770	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,833	0,6	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,764	0,6	Reliabel
----------------------	-------	-----	----------

Sumber : SPSS Output, 2024

Hasil uji reliabilitas untuk semua indikator variabel independen serta variabel dependen ditunjukkan pada tabel di atas. angka Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, dimana memperlihatkan semua indikator terbukti reliabel. Dengan demikian, bisa dikatakan pertanyaan tersebut bisa dipergunakan sebagai alat untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59400463
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.063
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS Output, 2024

Berlandaskan Hasil Uji Normalitas angka Signifikansi 0,200 lebih besar dari 0.05 berarti bisa disimpulkan angka residual berdistribusi normal.

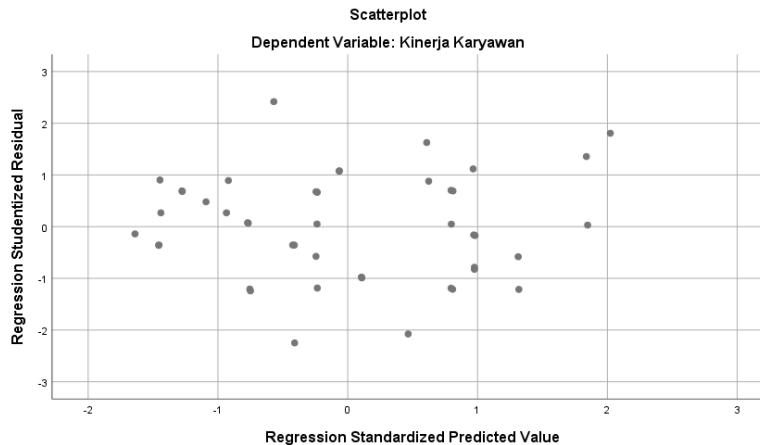
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.449	2.938		5.598	.000		
	Beban Kerja	-.339	.125	-.280	-2.709	.010	.923	1.083
	Stres Kerja	-.329	.114	-.288	-2.891	.006	.994	1.006
	Gaya Kepemimpinan	.672	.096	.725	7.036	.000	.927	1.078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Output, 2024

Hasil uji multikolinearitas di atas memperlihatkan semua variabel bebas punya angka toleransi $\geq 0,10$, dengan angka beban kerja (0,923), stres kerja (0,994), serta gaya kepemimpinan (0,927). Selain itu, beban kerja, stres kerja, serta gaya kepemimpinan semuanya punya angka VIF < 10 , dengan masing-masing variabel bebas senilai 1,083, 1,006, serta 1,078. Berlandaskan hasil tersebut, bisa dikatakan model regresi yang teridentifikasi terbebas dari gejala multikolinearitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS Output, 2024

Grafik di atas memperlihatkan data tersebar serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Beban Kerja (X1)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	42.878	8	5.360	.826	.586
		Linearity	3.123	1	3.123	.481	.492
		Deviation from Linearity	39.755	7	5.679	.875	.536
	Within Groups		233.700	36	6.492		
	Total		276.578	44			

Sumber: SPSS Output, 2024

Jika linearitas (signifikansi) dua variabel kurang dari 0,05, berarti kedua variabel tersebut dianggap punya hubungan linear. angka signifikansi (linearitas) untuk uji linearitas dimana disebutkan di atas ialah 0,492, dimana memperlihatkan jika $0,492 > 0,05$, berarti data tersebut tidak linear.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Stres Kerja (X2)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	103.385	9	11.487	2.321	.036
		Linearity	27.835	1	27.835	5.625	.023
		Deviation from Linearity	75.550	8	9.444	1.908	.090
	Within Groups		173.192	35	4.948		
	Total		276.578	44			

Sumber: SPSS Output, 2024

Jika linearitas (signifikansi) dua variabel kurang dari 0,05, berarti kedua variabel tersebut dianggap punya hubungan linear. Data tersebut tidak linear karena merujuk hasil uji Linearitas dimana disebutkan di atas, angka signifikansi (Linearitas) ialah 0,023, dimana memperlihatkan $0,023 > 0,05$.

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan (X3)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	187.578	10	18.758	7.166	.000
		Linearity	118.419	1	118.419	45.239	.000
		Deviation from Linearity	69.159	9	7.684	2.936	.011
	Within Groups		89.000	34	2.618		
	Total		276.578	44			

Sumber: SPSS Output, 2024

Jika linearitas (signifikansi) dua variabel kurang dari 0,05, berarti kedua variabel tersebut dianggap punya hubungan linear. Berlandaskan hasil uji linearitas di atas, data bersifat linear jika angka signifikansi (linearitas) ialah 0,000, dimana memperlihatkan $0,000 < 0,05$.

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 ^a	.596	.566	1.651	1.860

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Output, 2024

1,860 ialah angka Durbin Watson dari uji autokorelasi, seperti yang bisa dilihat dari temuan uji di atas. Dengan demikian, tabel tersebut diketahui punya angka dU senilai 1,6662 berlandaskan angka $n = 45$, $k = 3$. Akibatnya, angka Durbin Watson lebih besar dari dU serta kurang dari 4-dU, dimana memperlihatkan temuan tersebut tidak mengesampingkan keberadaan autokorelasi (H_0).

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.449	2.938		5.598	.000
	Beban Kerja	-.339	.125	-.280	-2.709	.010
	Stres Kerja	-.329	.114	-.288	-2.891	.006
	Gaya Kepemimpinan	.672	.096	.725	7.036	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Output, 2024

Persamaan regresi, yang bisa dipergunakan guna menentukan tingkat pengaruh variabel independen kepada variabel dependen serta guna menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara keduanya, ditunjukkan pada tabel di atas.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.566	1.651

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Output, 2024

Nilai Adjusted R² berlandaskan hasil ringkasan model SPSS ialah 0,566. Temuan ini memperlihatkan ketiga faktor independen beban kerja, stres kerja, serta gaya kepemimpinan bisa memengaruhi 56,6% variabel kinerja karyawan. Namun, faktor lain punya pengaruh kepada porsi sisanya ($1,00\% - 56,6\% = 43,4\%$).

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.449	2.938		5.598	.000
	Beban Kerja	-.339	.125	-.280	-2.709	.010
	Stres Kerja	-.329	.114	-.288	-2.891	.006
	Gaya Kepemimpinan	.672	.096	.725	7.036	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Output, 2024.

Uji dua arah dengan derajat kebebasan $df\ n-k-1 = 45-3-1 = 41$ (n ialah banyaknya responden serta k ialah banyaknya variabel bebas) serta angka t tabel senilai 1,68288 dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) serta t tabel pada signifikansi 0,05 (lihat tabel terlampir).

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.780	3	54.927	20.144	.000 ^b
	Residual	111.797	41	2.727		
	Total	276.578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber: SPSS Output, 2024

Karena angka probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05, uji ANOVA, yang juga dikenal sebagai uji F, menghasilkan F terhitung senilai 20,144 dengan probabilitas 0,000. Ini berarti variabel beban kerja, stres kerja, serta gaya kepemimpinan semuanya bisa dipergunakan guna memprediksi kinerja karyawan, atau kinerja karyawan dipengaruhi variabel-variabel tersebut.

V. KESIMPULAN

Temuan yang bisa diambil berlandaskan analisis serta pembahasan data ialah sebagai berikut: Beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerja CV Wiranagari. Pekerja CV Wiranagari akan bekerja lebih buruk ketika dalam kondisi stres kerja. Kinerja personel CV Wiranagari dipengaruhi secara positif serta signifikan gaya kepemimpinan dimana dipergunakan. Kombinasi Beban Kerja, Stres Kerja, serta Gaya Kepemimpinan punya pengaruh yang cukup signifikan kepada kinerja pekerja CV Wiranagari. Dengan angka t-hitung yang paling besar, variabel gaya kepemimpinan (X3) ialah variabel dimana mendominasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelviean. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- Addini Zahra Syahputri, Fay Della Fallenia, Ramadani Syafitri. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. Pematang Siantar: Jurnal Ilmu Pendidikan serta Pengajaran , Vol. 2, 1 (Juni 2023): 160-166.
- Ajeng Windy Puspitasari, Sutrisno, I Ketut Mastika. (2023). Pengaruh Beban Kerja serta Stres Kerja kepada Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember. Jember: Electronical Journal of Social and Political Sciences (E-SOSPOL), [S.l.], v. 10, n. 2, p. 171-178, sep. 2023. ISSN 2830-3903.
- Andi Adijah, M Idrus, Maryadi. (2024). Perencanaan SDM serta Pengembangan Karir. Makassar: PT. Nas Media Indonesia Anggota IKAPI,
- Apriyanto. (2020). Pengantar manajemen. Surabaya: CV. Jakarta Media Publishing.
- Damaris, Fatimawali, Adrian Umboh, Welong S. Surya. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan serta Beban Kerja kepada Kinerja Pegawai di Puskesmas Girian Werukota Bitung. Manado: Jurnal Kesehatan Tambusai Volume 5, Nomor 1.
- Dinda Yulian Triasari, Abd. Kodir Djaelani, Khalikussabir. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan serta Stres Kerja kepada Kinerja Karyawan (Studi Pada Toko Citra Tekstil Malang). Malang: E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen Vol. 12 No. 02.
- Duwi Ermawati, Praptiestrini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan serta Stres Kerja kepada Kinerja Karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. Surakarta: Smoothing Vol. 19 No.1.
- Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Fahmi, Irfan. (2016). Perilaku Organisasi. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Immam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. Ivancevich, serta Donnely. (2012). Organisasi (Struktur, Perilaku, serta Proses). Jakarta : Binarupa Aksara.
- Hasibuan. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Bumi Aksara
- I Gusti Ayu Candra Puspita Dewi, I Ketut Setia Sapta, I Nengah Sudja. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja kepada Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kantor Desa Petang, Badung, Bali. Bali: Jurnal EMAS, Vol. 4 No. 4.
- Indah Fitriana, Agussalim M, Delvianti. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja kepada

- Kinerja Karyawan PT. Bumiputera Cabang Dr. Sutomo Padang. Analisis Pengaruh Stres Kerja kepada Kinerja Karyawan. Padang: Jurnal Matua, Vol. 3 , No. 3 , September 2021, Hal : 499-510.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori serta Praktik)- Ed.1.Cet.1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S.M. (2017). Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima, Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Afif Assary, Cici Darmayanti. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan serta Beban Kerja kepada Kinerja Karyawan Bpjs Kesehatan Meulaboh. Meulaboh: Jurnal Akuntansi, Manajemen serta Ilmu Ekonomi (JASMIEN) Volume 02 Nomor 01.
- Munandar, S. Ashar. (2011). Psikologi Industri serta organisasi. Jakarta: (UI Press) Penerbit Universitas Indonesia.
- Nikmat, Katarina, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia serta Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepada Kepuasan Kerja Pegawai. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan serta Penelitian Indonesia.
- Nur Aziz, Ignatius Joko Dewanto. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). Tangerang: Mamen (Jurnal Manajemen), Vol. 1. No. 2.
- Nur Halimah, Yossi Hendriati. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja serta Stres Kerja kepada Karyawan di PT GHMI LI Indonesia. Batam: Jurnal Rekaman, Vol. 7, No. 3.
- Priyo Handoko, Mei Indrawati. (2023). Pengaruh Kepemimpinan serta Beban Kerja kepada Kinerja Karyawan di CV. Cakra Buana Sejahtera Surabaya. Surabaya: JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, serta Sosial) Vol. 1, No. 1.
- Rendi Muhammad Ainul Yaqin, Ronny Malavia Mardani, Kartika Rose Rachmadi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja serta Stres Kerja kepada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang). Malang: E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen Vol. 12 No. 02.
- Rerung, Rintho Rante. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement serta Organizational Citizenship Behavior. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. & T.A. Judge, (2015). Perilaku Organisasi. Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta.
- Sari, Y.K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja kepada kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis 6(2): 119 – 127.

- Setiana & Dewi. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Global Aksara Pers.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sinaga, Onita Sari. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Hariati serta Adi Munasib. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi serta Disiplin Kerja kepada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 3, Nomor 2.
- Sri Rochani Mulyani. (2021). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama) Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif serta R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif serta RD*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif serta RD*. Bandung: ALFABETA.
- Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, Beban Kerja serta Motivasi Kerja kepada Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Cennter of Academic Publishing Service.
- Susilowati, S. (2005). *Pengaruh Variabel-Variabel Pengelolaan Sumber Daya Manusia kepada Kinerja Dosen Universitas Dr. Soetomo Surabaya* (Tesis, Universitas Airlangga).
- Suwatno serta Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik serta Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suyanto, S. (2018). *Beberapa Kendala dalam Menanggulangi Kemiskinan di Indonesia*.
- Suyanto, S. (2018). *Motivasi serta Kemampuan Usaha Dalam Meningkatkan Keberhasilan Usaha Industri Kecil (Studi Pada Industri Kecil Sepatu) di Jawa Timur*.
- Syada Chika Nikita Cendani Rezki Winoto, Didin Hikmah Perkasa. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja serta Lingkungan Kerja kepada Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung*. Jakarta: Lentera Bisnis Manajemen Vol. 02, No. 01.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri “Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi serta Aplikasi Di Tempat Kerja”* (Edisi II d). Surakarta-Indonesia: Harapan Press.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan, Cucu Mulyati. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja serta Beban kerja kepada Kinerja Karyawan. *Bekasi: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 1.
- Zaidatul Akmal, Gimin Rr, Sri Ekowati, Firman Edi. (2021). Pengaruh Stress Kerja serta Beban Kerja kepada Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Dumai Kot, Kota Dumai. *Instructional Development Journal (IDJ)*, Volume 4, No 2 Hal 94-103.