

GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN

Fikar Khairiza Harahap¹

Ulfa Nadra²

Windy Aginta³

Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan, Jl.
Pintu Air IV No. 214, Kwala Bekala, Padang Bulan, Kota Medan, Sumatera Utara
20142

fikarkhairiza@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT Kantor Pusat Medan, mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT Kantor Pusat Medan dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. Metode penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan metodenya yaitu deskriptif analisis linier berganda. Data dikumpulkan melalui wawancara dan pengisian kuesioner. Hasil: Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan, ditunjukkan dengan diperoleh nilai t_{hitung} 2,626 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,992 dengan nilai $t_{sig} = 0,010 < 0,05$). Stres kerja diperoleh nilai t_{hitung} 4,854 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,992 dengan nilai $sig = 0,008 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap karyawan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. F_{hitung} pada taraf $\alpha = 0,05$ sebesar 8,694 ($F_{tabel} = 3,12$), dan nilai sig sebesar 0,001 berarti nilai $F_{sig} < 0,05$. Karena itu, secara simultan gaya kepemimpinan dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja*

3. Pendahuluan

Tingginya intensitas persaingan yang dialami dunia perbankan saat ini dalam memberikan pelayanan dan kepuasan pelanggan mengakibatkan perusahaan dibidang perbankan perlu memperhatikan sumber daya manusianya. Organisasi dapat berjalan dengan baik apabila disertai dengan sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena perannya sebagai subjek penggerak seluruh kegiatan dan kebijakan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara

Hal 118



ketiga hal tersebut diharapkan mampu menciptakan kinerja karyawan yang baik yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, sebab kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas perusahaan.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu saran untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

Karyawan di dalam perusahaan tentu menginginkan lingkungan kerja yang nyaman agar terciptanya kinerja individu pegawai yang sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, dan sebaliknya apabila karyawan tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, seperti tuntutan pekerjaan yang terus menerus diberikan dari seorang manajer, ketidakharmonisan satu karyawan dengan karyawan lainnya, dan ketidakharmonisan dengan manajer. Situasi inilah yang sering kali memicu terjadinya stres kerja. Efek yang sering terlihat dari stres kerja adalah turunnya kinerja karyawan, turunnya produktivitas karyawan, dan turunnya semangat dalam bekerja. Tentu dengan timbulnya stres kerja yang di alami oleh karyawan akan merugikan perusahaan, dan dalam kondisi seperti inilah perusahaan harus jeli dalam mengantisipasi timbulnya stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Berdasarkan uraian teori diatas, dapat diketahui bahwa peran kepemimpinan sangat dibutuhkan, dengan selalu memahami perilaku setiap bawahan maka pemimpin akan mampu memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mengurangi terjadinya stres kerja yang akan dialami karyawan, karena sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan,. Tertarik akan gaya kepemimpinan dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dengan ini peneliti ingin meneliti secara mendalam untuk mengetahui sampai dimana peranan gaya kepemimpinan dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat betapa pentingnya gaya kepemimpinan dan stres kerja dalam mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan maka penelitian ini akan diterangkan oleh peneliti dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan”.

4. Kajian Pustaka

2.1 Gaya Kepemimpinan

Definisi gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau

dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin [1].

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terdiri dari [2]:

1. Faktor-faktor mikro

Faktor-faktor mikro meliputi, kepribadian dan latar belakang pemimpin, penghasilan dan perilaku bawahan, tingkatan dan besarnya kelompok, dan penghasilan dan perilaku atasan.

2. Faktor-faktor makro

Faktor-faktor makro meliputi, sosial dan kebudayaan, industri, kondisi perekonomian dan organisasional.

Indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut [3]:

1. Kemampuan analitis
2. Keterampilan berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan mendengar
5. Ketegasan

2.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. [4].

Dampak stres kerja pada karyawan yaitu [5]:

1. Masalah kesehatan fisik
 - a. Masalah sistem kekebalan tubuh,
 - b. Masalah sistem kardiovaskular, seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung.
 - c. Masalah sistem musculoskeletal, seperti sakit kepala dan sakit punggung. Masalah sistem gastrointestinal, seperti diare dan sembelit.
2. Masalah Psikologis

Tingkat stres tinggi mungkin disertai dengan kemarahan, kecemasan, depresi, gelisah, cepat marah, tegang, dan bosan. Sebuah studi menemukan bahwa dampak stres yang paling kuat adalah pada tindakan agresif, seperti sabotase, agresi antar-pribadi, permusuhan, dan keluhan. Jenis masalah psikologis tersebut relevan dengan kinerja yang buruk, penghargaan diri yang rendah, benci pada pengawasan, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dan membuat keputusan, dan ketidakpuasan kerja.

3. Masalah perilaku

Perilaku langsung yang menyertai tingkat stres yang tinggi mencakup makan sedikit atau perubahan makan berlebihan, tidak dapat tidur, merokok dan minum, dan penyalahgunaan obat-obatan.

Indikator stres kerja yaitu [6]:

1. Tuntutan tugas

2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi [7].

Secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* [8]:
yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan :

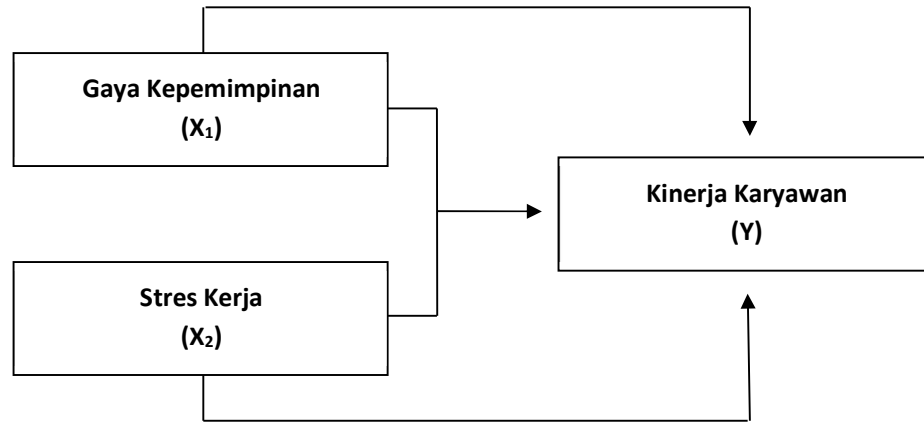
1. Prestasi riil yang dicapai individu
2. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

Indikator kinerja antara lain, yaitu [9]:

1. Kualitas kerja. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Tanggung jawab. Menunjukkan mampu atau tidak karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
3. Disiplin kerja. Menunjukkan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan.
4. Inisiatif. Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yakni variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Dimana Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja sebagai variabel independen. Variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan. Dari variabel-variabel tersebut dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7. Gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis-jenis data dapat dibagi menjadi berdasarkan sifat-sifatnya, sumbernya, cara memperolehnya, dan waktu pengumpulan. Menurut sifatnya jenis-jenis data yaitu:

1. Data kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, dan dapat diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan di dalam perusahaan serta informasi yang di dapat dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang akan diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung, dan diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3.2 Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan cara penyebaran angket kepada responden dan wawancara kepada beberapa responden yang ditemui untuk dijadikan *back up* data. Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil angket yang dibagikan kepada responden.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah diolah berupa dokumen perusahaan atau organisasi dan publikasi yang dikumpulkan oleh pihak atau instansi lain. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti..

3.3 Metode Analisis

Kumpulan data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda untuk menguji variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja
a	=	Konstanta
X_1	=	Gaya kepemimpinan
X_2	=	Stres kerja
b_1	=	Koefisien regresi berganda X_1 terhadap variabel terikat Y
b_2	=	Koefisien regresi berganda X_2 terhadap variabel terikat Y
e	=	error

4. Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan, digunakan instrument angket sebagai teknik pengumpulan data untuk variabel X_1 sebagai variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel X_2 sebagai variabel Stres Kerja dan nilai angket untuk variabel Y sebagai Kinerja Karyawan. Selanjutnya, dalam pengujian hipotesis, maka dilakukan uji kuantitatif menggunakan rumus-rumus *statistic* serta perangkat lunak komputer dengan *Program Statistical Standar Solusion* (SPSS) yang dianggap relevan untuk analisis data yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. Analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,540	7,820		2,882	,005
Gaya Kepemimpinan	,421	,160	,300	2,626	,010
Stres Kerja	,306	,165	,212	4,854	,008

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 5,289 + 0,431 (X_1) + 0,478 (X_2) + e \quad (2)$$

Hasil persamaan regresi, nilai konstanta sebesar 22,540 artinya gaya kepemimpinan (X_1), stress kerja (X_2), dianggap konstan maka kinerja konstanta sebesar 22,540. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,421 artinya rekrutmen mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,421 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien regresi variabel stress kerja (X_2) sebesar 0,306 artinya penempatan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,306 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

4.2 Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Uji Statistik t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,540	7,820		2,882	,005
Gaya Kepemimpinan	,421	,160	,300	2,626	,010
Stres Kerja	,306	,165	,212	4,854	,008

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka dapat diperoleh hasil uji signifikasi parsial (Uji t) dalam penelitian ini adalah:

1. Signifikan pengaruh gaya kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} 2,626 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,992 dengan nilai $t_{sig} = 0,010 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menjadi salah satu

variabel penduga atau variabel prediktor yang kuat bagi kinerja karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. Karena itu, gaya kepemimpinan dapat dimasukkan dalam menentukan kinerja karyawan yang dilakukan Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.

2. Signifikan pengaruh stres kerja diperoleh nilai t hitung 4,854 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,992 dengan nilai $sig = 0,008 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. Artinya, stres kerja berpengaruh dapat menjadi salah satu variabel penduga atau variabel prediktor yang kuat bagi kinerja karyawan yang dilakukan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.

4.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

**Tabel 3. Uji Statistik F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	182,923	2	91,461	8,694	,001 ^b
Residual	789,039	75	10,521		
Total	971,962	77			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa hasil uji simultan (uji F) dengan menggunakan nilai F_{hitung} pada taraf $sig = 0,05$ sebesar 8,694 ($F_{tabel} = 3,12$), dan nilai sig sebesar 0,001 berarti nilai $F_{sig} < 0,05$. Karena itu, secara keseluruhan gaya kepemimpinan dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.

4.4 Uji Determinasi (R^2)

Hasil pengujian determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 4. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,434 ^a	,588	,167	3,244	,188	8,694	2	75	,001

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,188 menunjukkan bahwa besaran pengaruh langsung gaya kepemimpinan dan stres kerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan adalah 58,8 % sehingga sisanya sebesar 41,2 % dijelaskan di luar model penelitian. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,434 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dan stres kerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan adalah sebesar 43,4%.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) dalam penelitian ini mendapatkan nilai t hitung pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) yaitu 2,626 dengan tingkat signifikansi 0,010. Karena nilai t_{hitung} 2,626 lebih besar dari t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikansinya 0,010 lebih kecil dari probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan bernilai positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menjadi salah satu variabel penduga atau variabel prediktor yang kuat bagi kinerja karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.

4.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) dalam penelitian ini mendapatkan nilai t_{hitung} pada variabel stres kerja (X_2) yaitu 4,854 dengan tingkat signifikansi 0,008. Karena nilai t_{hitung} 4,854 lebih besar dari t_{tabel} 1,992 dan tingkat signifikansinya 0,008 lebih kecil dari probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stress kerja terjadi koefisien bernilai positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Artinya stres kerja berpengaruh dapat menjadi salah satu variabel penduga atau variabel prediktor yang kuat bagi kinerja pegawai yang dilakukan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.

4.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan (uji F) pada penelitian ini dengan menggunakan nilai F_{hitung} pada taraf $sig = 0,05$ sebesar 8,694 ($F_{tabel} = 3,12$), dan nilai sig sebesar 0,001 berarti nilai $F_{sig} < 0,05$. Oleh karena itu, secara keseluruhan gaya kepemimpinan dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan (Uji-F) diketahui terdapat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.
2. Berdasarkan (Uji-t) variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan (R) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel gaya kepemimpinan dan stress kerja memiliki hubungan yang cukup erat terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut :

1. Diharapkan Perusahaan dapat lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawannya. Dengan memberikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya dan pemerataan beban kerja yang sesuai dengan waktu yang diberikan terhadap seluruh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Diharapkan kepada pihak pimpinan Bank SUMUT Kantor Pusat Medan untuk dapat mengevaluasi mengenai gaya kepemimpinan yang telah dilakukan sebelumnya. Untuk itu penulis memberikan saran terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk lebih mengikut sertakan karyawan dan memberikan mereka kebebasan bekerja dalam mencapai target perusahaan. Dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan maka adanya kedekatan antara pimpinan dan karyawan sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
3. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas untuk mengukur kinerja karyawan sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan variabel tersebut dengan mengembangkan indikator yang lebih tepat atau menambahkan variabel lainnya seperti budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan variabel lainnya yang lebih relevan yang

memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.

Referensi

- [1] Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [2] Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. BPFE, Yogyakarta.
- [3] Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [4] Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- [5] Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Andy Offset, Yogyakarta.
- [6] Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing, Pekanbaru Riau.
- [7] Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [8] Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- [9] Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.