BAB V
PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang yang berjumlah 15 orang dilihat dari aspek jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

Tabel 5. 1 : Karakteristik Responden

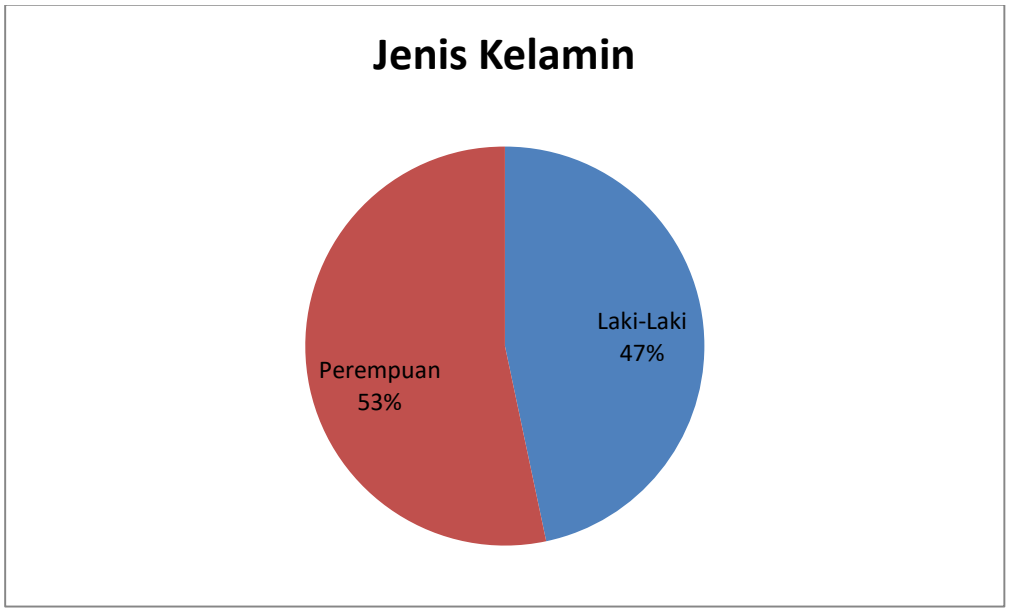
Kategori		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	7	47%
	Perempuan	8	53%
Total		15	100%
Rentang Usia	18 - 25 Tahun	9	60%
	25 - 30 Tahun	5	33%
	30 - 35 Tahun	1	7%
Total		15	100%
Pendidikan Terakhir	SD	0	0%
	SLTP	0	0%
	SLTA Umum	6	40%
	SLTA Kejuruan	9	60%
Total		15	100%
Lama Bekerja	< 5 Tahun	12	20%
	6 - 10 Tahun	3	80%
Total		15	100%

Sumber : Hasil olah data primer, 2024

5.1.1 Jenis Kelamin

Pada gambar 5.1 dijelaskan distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dari kuesioner yang diberikan kepada 15 orang karyawan pada pada PT. Sinar Sentosa Motor, karekteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 5. 1 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



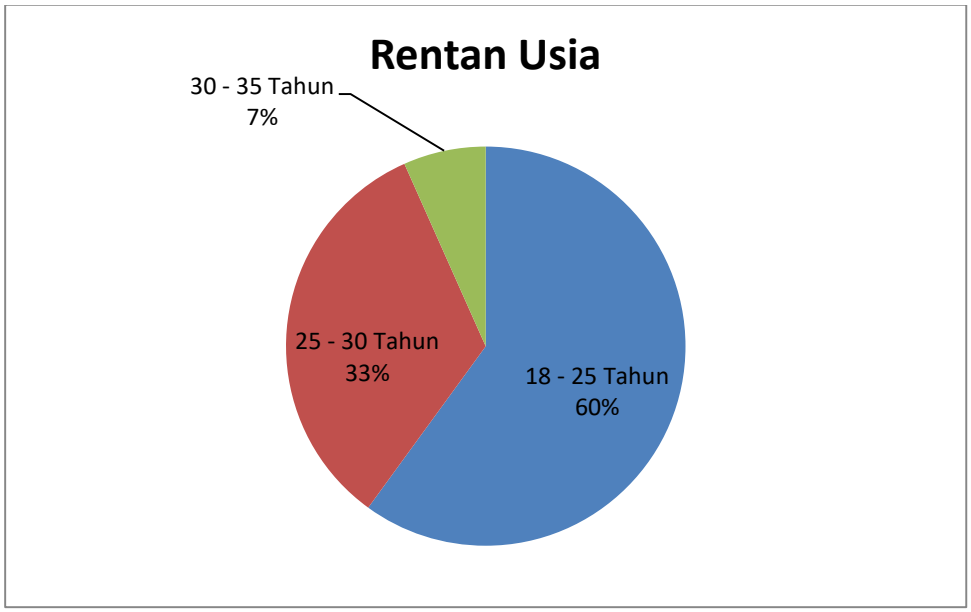
Penelitian ini didominasi oleh reponden yang berjenis kelamin perempuan 53% dengan frekuensi 8 orang dari keseluruhan sampel. Dari karakteristik responden jenis kelamin perempuan dimana telah mewakili variabel penelitian dan sudah dipenuhi yang mana dengan artian menunjukkan bahwa pada PT. Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang dalam pekerjaannya lebih banyak pada proses jasa yang mana pekerjaan tersebut mengutamakan sebagian besar pekerjaan perempuan karena lebih mampu untuk berkomunikasi dengan baik dan bisa lebih dekat dengan nasabah. Kemudian juga selain itu, tenaga kerja laki-

laki dalam perusahaan ini dapat membantu pekerjaan seperti mendampingin dan membantu karyawan perempuan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

5.1.2 Usia Responden

Pada gambar 5.2 dijelaskan distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dan hasil kuesioner yang diberikan kepada 15 orang karyawan pada PT. Sinar Sentosa Motor, dapat diketahui usia responden dari gambar berikut :

Gambar 5. 2 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Hasil olah data primer, 2023

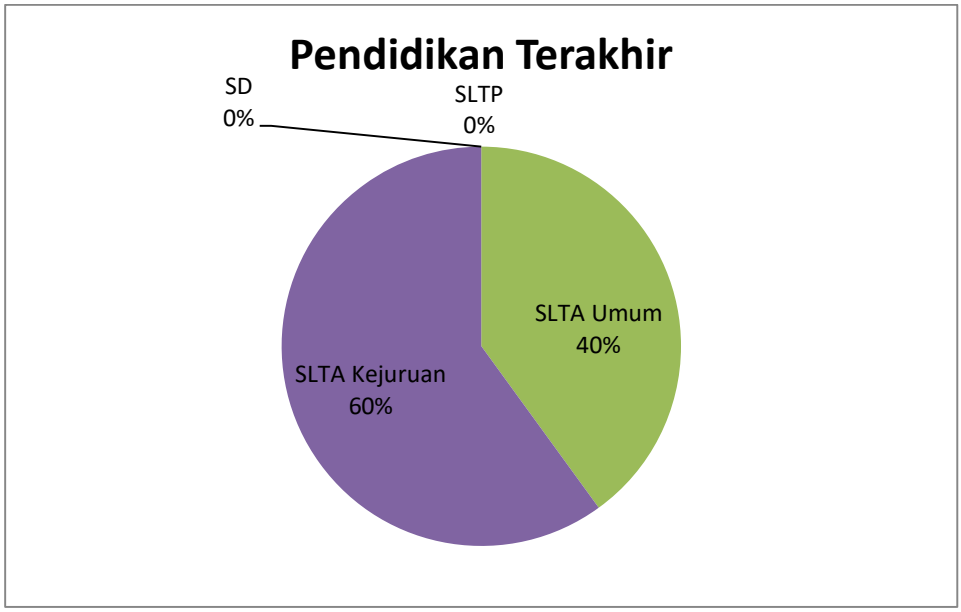
Menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang dari karekteristik usia responden dimana telah mewakili variabel penelitian dan sudah dipenuhi yang mana berdasarkan usia yang mendominasi adalah 60% partisipan atau sebanyak 9 orang. Usia produktif merupakan usia kerja yang bisa menghasilkan barang serta jasa. Kemudian dalam bidang kesehatan dapat digolongkan kelompok yang berusia kurang dari 45 tahun merupakan tahap kedewasaan dan merupakan puncak dari karir seorang pekerja. Maka dalam faktor usia yang sangat produktif ini yang kemudian dapat

menunjang dan mengembangkan potensi yang dimiliki seorang pekerja untuk lebih maju dalam menjalankan pekerjaannya.

5.1.3 Pendidikan Terakhir

Pada gambar 5.3 dijelaskan distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada 15 orang karyawan PT. Sinar Sentosa Motor, berdasarkan distribusi tingkat pendidikan, rincian jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 5. 3 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Hasil olah data primer, 2023

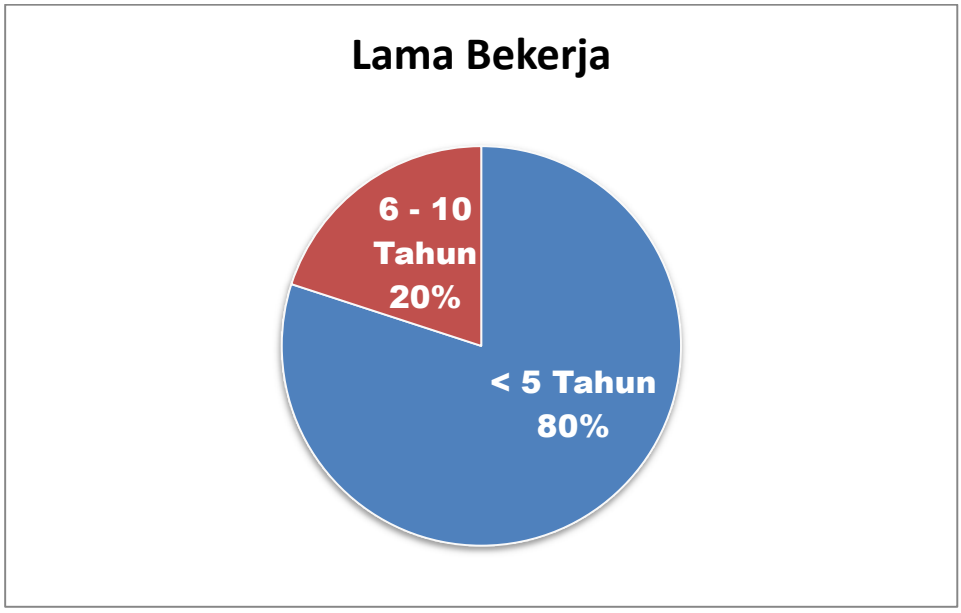
Menunjukkan mayoritas karyawan dalam penelitian ini yaitu responden karyawan pada PT. Sinar Sentosa Motor mayoritas berpendidikan terakhir SLTA Kejuruan sebanyak 60% dengan frekuensi 9 orang. Dalam karakteristik responden berdasarkan pendidikan dimana telah mewakili variabel penelitian dan sudah dipenuhi yang mana berarti bahwa karyawan yang bekerja di PT. Sinar Sentosa Motor memiliki karyawan yang berpendidikan SLTA Kejuruan dan

kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan sudah memenuhi kriteria karyawan yang dimiliki seperti *soft skill* maupun *hard skill* yang sangat dibutuhkan perudahaan untuk masuk ke dunia kerja yang hasilnya mereka dapat ikut bersaing dalam dunia kerja yang hasilnya mereka ikut bersaing dalam dunia kerja yang kemudian akan meningkatkan stres kerja dari lulusan tersebut.

5.1.4 Lama Bekerja

Berdasarkan distribusi lama bekerja, rincian jumlah karyawan berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 5. 4 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Kemudian menunjukkan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini telah bekerja selama < 5 tahun terdiri dari 80%. Dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dimana telah mewakili variabel penelitian dan sudah dipenuhi yang mana hal tersebut dikarenakan PT. Sinar Sentosa Motor masih masuk dalam kategori baru.

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, yaitu Kepemimpinan traspormasional, budaya organisasi dan stres kerja. Analisis deskriftif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti layak untuk diolah. Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5.

5.2.1 Kepemimpinan transformasional (X1)

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variabel kepemimpinan transformasional dari kuesioner yang diberikan kepada 15 orang karyawan pada PT. Sinar Sentosa Motor , maka jawaban terkait kepemimpinan trasnspormasional akan diuraikan seperti yang terlihat pada tabel 5.2 sebagai berikut :

Tabel 5. 2 : Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Total Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
Idealizer Influencce								
1	Pemimpin memiliki integritas tinggi, konsisten antara kata dan tindakan (teladan)	0	0	1	11	3	15	Tinggi
Skor		0	0	3	44	14	62	
2	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan jelas, meyakinkan, meberikan arahan yang inspiratif sehingga mendapatkan kepercayan, penghormatan	0	0	2	9	4	15	Tinggi
Skor		0	0	6	36	20	62	

3	Pemimpin mampu berkomunikasi visi dan memotivasi karyawan untuk bekerja mencapai tujuan	0	0	1	10	4	15	Sangat Tinggi
Skor		0	0	3	40	20	63	
Rata-rata dimensi							62,3	Tinggi
Intelektual Motivation								
4	Pemimpin memberikan doronga, keyakinan, bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk mencapai target	0	0	1	8	6	15	Sangat Tinggi
Skor		0	0	3	32	30	65	
5	Pemimpin menginspirasi pengikut dengan cerita, contoh atau analogi yang memotivasi	1	0	3	10	1	15	Tinggi
Skor		1	0	9	40	5	55	
6	Pemimpin menyediakan harapan dan optimism tentang masa depan yang cerah	0	1	6	6	2	15	Tinggi
Skor		0	2	18	24	10	54	
Rata-rata dimensi							58	Tinggi
Intelektual Stimulation								
8	Pemimpin menggunakan teknik merangsang pemikiran kreatif (brainstorming/permainan peran) untuk	0	0	2	11	2	15	Tinggi

	mengahsilkan ide-ide baru							
Skor		0	0	6	44	10	60	
9	Pemimpin memfasilitasi proses pengambilan keputusan yang kreatif	0	0	4	9	2	15	Tinggi
Skor		0	0	12	36	10	58	
10	Pimpinan memberikan tanggapan yang memicu pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.	0	0	4	8	3	15	Tinggi
Skor		0	0	12	32	15	59	
Rata-rata dimensi							59	Tinggi
Individual Consideration								
12	Pemimpin mendengarkan dengan seksama penadangan, ide, dan kekhawatiran individu, menunjukkan perhatian dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan	0	0	3	7	5	15	Sangat Tinggi
Skor		0	0	3	36	15	63	
13	Pemimpin mengambil waktu untuk mengenal karyawan secara pribadi, termasuk minat, keahlian dan tujuan karir karyawan	0	0	3	9	3	15	Sangat Tinggi
Skor		0	0	3	36	15	63	
14	Pimpinan memberikan pembinaan dan bimbingan individual kepada karyawan untuk mengembangkan potensi	0	0	4	8	3	15	Tinggi

Skor	0	0	12	32	15	59	
Rata-rata dimensi						61,6	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan						59,53	Tinggi

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional menunjukkan total skor sebesar 59,53 dengan kategori sangat tinggi. Untuk jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan transformasional pada kreteria sangat tinggi yaitu ada 4, untuk indikator yang sangat tinggi berkaitan dengan Pemimpin memberikan dorongan, keyakinan, bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk mencapai target dengan nilai skor 65. Sedangkan untuk jawaban responden mengenai kepemimpinan transformasional pada tinggi yaitu ada 10, untuk indikator terkecil Pemimpin menyediakan harapan dan optimism tentang masa depan yang cerah dengan nilai skor 54.

5.2.2 Budaya organisasi (X2)

Pada tabel 5.3. berikut ini akan digambarkan variabel Budaya organisasi dari kuesioner yang diberikan kepada 40 orang karyawan pada PT. Sinar Sentosa Motor, maka jawaban terkait beban kerja akan diuraikan seperti yang terlihat pada tabel 5.3 sebagai berikut :

Tabel 5. 3 : Budaya organisasi

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah	Kategori
		1	2	3	4	5		
Observable Artifacts								
1	Symbol visual organisasi mencerminkan nilai nilai atau identitas budaya organisasi	1	0	1	12	1	15	Tinggi
Skor		1	0	3	48	5	57	

2	Struktur organisasi mencerminkan wewenang distribusi dalam organisasi	1	0	1	12	1	15	Tinggi
Skor		1	0	3	48	5	57	
3	Cara organisasi berkomunikasi baik internal maupun eksternal mencerminkan budaya organisasi	0	0	2	11	2	15	Tinggi
Skor		0	0	6	44	5	55	
Rata-rata dimensi							56,3	Tinggi
Espoused Value								
4	Karyawan menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi	0	0	4	7	4	15	Tinggi
Skor		0	0	12	28	20	60	
5	Prinsip-prinsip atau nilai-nilai dasar dinyatakan dalam kebijakan atau dokumen pribadi	0	1	3	8	3	15	Tinggi
Skor		0	2	9	32	15	58	
6	Nilai-nilai yang menghargai kontribusi karyawan mencerminkan budaya organisasi organisasi	0	1	2	10	2	15	Tinggi
Skor		0	2	6	40	10	58	

Rata-rata dimensi							58,6	Tinggi
Basic Underlying Assumption								
7	Filosofi organisasi tentang keyakinan akan pentingnya kejujuran atau saling percaya antar organisasi	0	1	2	5	7	15	Tinggi
Skor		0	2	6	20	35	53	
8	Asumsi-asumsi tentang hubungan organisasi dengan eksternal baik sebagai ancaman maupun peluang.	1	1	1	7	5	15	Tinggi
Skor		1	2	3	28	25	59	
9	Asumsi-asumsi tentang identitas dan citra organisasi (pandangan organisasi harus mempertahankan tradisi sesuai dengan tuntutan pasar)	1	1	2	8	3	15	Tinggi
Skor		1	2	6	32	15	55	
Rata-rata dimensi							55,6	Tinggi
Rata-rata keseluruhan							56,8	Tinggi

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa budaya organisasi menunjukkan total skor sebesar 56,8 dengan kategori tinggi. Untuk jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi pada kreteria tinggi yaitu ada 9,

untuk indikator yang sangat tinggi berkaitan dengan Karyawan menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi dengan nilai skor 60.

5.2.3 Stres Kerja (Y)

Pada tabel 5.4. berikut ini akan digambarkan variabel stres kerja dari kuesioner yang diberikan kepada 15 orang karyawan pada PT. Sinar Sentosa Motor , maka jawaban terkait stres kerja akan diuraikan seperti yang terlihat pada tabel 5.4 sebagai berikut :

Tabel 5. 4 : Stres Kerja

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah	Kategori
		1	2	3	4	5		
Faktor Lingkungan								
1	Jumlah Tugas, tekanan waktu dan eskpektasi perusahaan tinggi	1	3	1	3	7	15	Tinggi
Skor		1	6	3	12	35	57	
2	Lingkungan kerja yang bising	1	4	1	9	0	15	Sedang
Skor		1	8	3	36	0	48	
3	Control yang kurang atau kebebasan dalam menjalankan tugas sangat rendah	0	7	3	4	1	15	Sedang
Skor		0	14	9	16	5	44	
Rata-rata dimensi							49,6	Sedang
Faktor organisasional								
4	Rencana perusahaan atau restrukturisasi lambat	0	7	4	2	2	15	Sedang

Skor		0	14	12	8	10	44	
5	Ketidakjelasan kemajuan karir menyebabkan kesemasan dan stres	0	1	2	10	2	15	Tinggi
Skor		0	2	6	40	10	58	
6	Kurangannya dukungan dari atasan atau rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan stress	1	0	3	8	3	15	Tinggi
Skor		1	0	9	32	15	57	
Rata-rata dimensi							53	Tinggi
Faktor Pribadi (Individu)								
7	Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi tugas atau tantangan ditempat kerja dapat meningkatkan stress	0	0	3	8	4	15	Tinggi
Skor		0	0	9	32	20	61	
8	Kebutuhan pengakuan atau rasa pencapaian dapat mengurangi stress kerja	1	1	1	5	7	15	Tinggi
Skor		1	2	3	20	35	61	
9	Tingkat resiliensi atau ketahanan mental individu dalam mengahadapi tekanan dapat	0	1	3	5	6	15	Tinggi

	mengurangi tingkat stress kerja							
Skor		0	2	9	20	30	61	
Rata-rata dimensi							61	Tinggi
Rata-rata keseluruhan							54,5	Tinggi

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa stress kerja menunjukkan total skor sebesar 54,5 dengan kategori tinggi. Untuk jawaban responden mengenai variabel beban kerja pada kreteria tinggi yaitu ada 6, untuk indikator yang tinggi berkaitan dengan Tingkat resiliensi atau ketahanan mental individu dalam mengahadapi tekanan dapat mengurangi tingkat stress kerja dengan nilai skor 61. Sedangkan untuk jawaban responden mengenai stres kerja pada kategori sedang yaitu ada 3, untuk indikator terkecil Control yang kurang atau kebebasan dalam menjalankan tugas sangat rendah dan Rencana perusahaan atau restrukturisasi lambat dengan nilai skor 44.

5.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.3.1 Uji Validitas

Temuan uji ini dilakukan dengan program spss 21 dapat 3 output dari yang pertama ialah variable kepemimpinan transformasional (x_1), Budaya organisasi (x_2), serta stres kerja (y). Diketahui nilai kolerasi antar tiap butir pernyataan dengan skor butir pernyataan. Tingkat signifikansi perbandingan antara nilai korelasi ini dengan r tabel adalah 0,005. Apabila nilai r hitung > r tabel serta bernilai positif dimana variabel tersebut dianggap valid; sementara bila r hitung < r tabel dimana variabel tersebut dianggap tidak valid. Dengan uji dua sisi dari jumlah data (n-2) = 79 maka disimpulkan r tabel senilai $0,219$. Adapun temuan pengujian validitas bisa diperhatikan di tabel berikut :

Tabel 5.5 : Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kepemimpinan transformasional (X1)

Pernyataan	r Hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,609	0,219	Valid
2	0,854	0,219	Valid
3	0,463	0,219	Valid
4	0,709	0,219	Valid
5	0,653	0,219	Valid
6	0,732	0,219	Valid
7	0,662	0,219	Valid
8	0,890	0,219	Valid
9	0,578	0,219	Valid
10	0,693	0,219	Valid
11	0,765	0,219	Valid
12	0,593	0,219	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Atas temuan pengolahan data uji validitas statistic tampak bahwa tidak ada satupun pernyataan yang tidak terbukti kebenerannya, sebaliknya semua 12 item pernyataan valid sebab r hitung > r tabel.

Tabel 5.6 : Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
1	0,688	0,219	Valid
2	0,688	0,219	Valid
3	0,557	0,219	Valid
4	0,582	0,219	Valid
5	0,437	0,219	Valid
6	0,723	0,219	Valid
7	0,661	0,219	Valid
8	0,814	0,219	Valid
9	0,774	0,219	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Atas temuan data uji validitas statistic tampak bahwasanya tidak ada satupun pernyataan yang tidak terbukti kebenerannya, sebaliknya semua 9 item pernyataan valid sebab r hitung > r tabel.

Tabel 5.7 : Tabel Uji Validitas Butir Pernyataan Stres Kerja (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
1	0,285	0,219	Valid
2	0,306	0,219	Valid
3	0,370	0,219	Valid
4	0,508	0,219	Valid
5	0,529	0,219	Valid
6	0,615	0,219	Valid
7	0,443	0,219	Valid
8	0,653	0,219	Valid
9	0,296	0,219	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Dari temuan pengolahan data uji validitas statistic terlihat bahwa tidak ada satupun pernyataan yang tidak terbukti kebenerannya, sebaliknya semua 9 item pernyataan valid sebab r hitung > r tabel.

5.3.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas bertujuan melihat apakah kuesioner bisa dikatakan realiable atau handal bila nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,60 dimana item tersebut dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas yang memadai, sementara item tersebut dikatakan memiliki tingkat keandalan yang lebih rendah. Hasil uji reliabilitas ialah:

Tabel 5.8 : Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Kepemimpinan transformasional	12	0,921	Reliabel
Budaya organisasi	9	0,892	Reliabel
Stres Kerja	9	0,750	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS 21 Oleh Penulis, 2024

Berlandaskan tabel 5.8, dilihat bahwasanya nilai dari *Cronbach Alpha* seluruh item pernyataan dari setiap variabel yang dikaji yakni variabel Kepemimpinan transformasional (X1), Budaya organisasi (X2), dan Stres kerja (Y) dengan pernyataan keseluruhan bernilai > 0,60 dimana disimpulkan bahwasanya keseluruhan variabel di penelitian ini berstatus reliabel.

5.3.3 Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi dipergunakan guna menghitung seberapa jauh kemampuan suatu variabel saat menguraikan variasi di variabel terikat. Adapun besarnya uji ini dijalankan guna melihat seberapa besar Kepemimpinan transformasional (X1), Budaya organisasi (X2), dan Stres kerja (Y). Berikut temuan uji koefisien determinasi :

Tabel 5.9 : Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698[a]	,487	,401	4,233

a. Predictors: (Constant), Budaya Oragnisasi (X2), Kepemimpinan transformasional (X1)
b. Dependent Variable: Stres Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21 Oleh Penulis, 2024

Koefisien determinasi seperti tampak di tabel 5.9 di atas ialah sekitar 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang semakin tinggi mendekati 1 menjelaskan semakin besar pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Di studi ini uji adjust R2 menghasilkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,698. Menunjukan

besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi terhadap stres kerja senilai 69,8% adapun sisanya 30,2% diterangkan variabel lain yang tidak dikaji di studi ini.

5.4 Analisis Statistik

5.4.1 Analisis Regresi Berganda

Di penelitian ini variabel terikat ialah stres kerja pegawai (Y) serta variabel independent ialah Kepemimpinan transformasional (X1) serta budaya organisasi (X2). Uji regresi berganda mempergunakan alat uji SPSS 21 yang hasilnya berikut :

Tabel 5.10 : Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8,280	9,008	
	Kepemimpinan transformasional (X1)	,107	,413	,121
	Budaya organisasi (X2)	,550	,441	,587
a. Dependent Variable: Stres Kerja (Y)				

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS 21 Oleh Penulis, 2024

Berlandaskan tabel temuan pengujian diatas, dimana persamaan regresi berganda bisa diperhatikan menjadi berikut: $\mathbf{Y = 8{,}280 + 0{,}107X_1 + 0{,}550X_2 + e}$
Yang dijelaskan menjadi berikut:

1. Konstanta senilai 8,280 menunjukan bahwa bila nilai kepemimpinan transformasional (X1) dan budatya organisasi (X2) tidak ada atau nilainya 0, maka stres kerja akan naik atau bertambah nilai nya senilai 8,280.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional senilai 0,107 dimana bila kepemimpinan transformasional terjadi kenaikan 1 satuan, dimana stres kerja terjadi kenaikan senilai 0,107.

3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi senilai 0,550 berarti bila budaya organisasi terjadi kenaikan 1 satuan, dimana stres kerja terjadi kenaikan senilai 0,550.

5.5 Uji Asumsi Klasik

5.5.1 Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya Uji ini ialah guna memastikan apakah data yang dipergunakan mengikuti distribusi normal atau mendekati distribusi normal. Penelitian ini mempergunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan perangkat lunak analisis statistik SPSS 21 untuk menilai normalitas. Berikut hasil perhitungan uji normalitas:

Tabel 5.11 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters[a,b]	Mean	47.6667
	Std. Deviation	6.21825
Most Extreme Differences	Absolute	,215
	Positive	,215
	Negative	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		,505
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS 21 Oleh Penulis, 2024

Untuk memastikan apakah data searah distribusi normal, uji Kolmogorov-Smirnov memerlukan pemeriksaan apakah nilai Sig melebihi 0,05. Nilai Asymp Sig (2-tailed) senilai 0,060 > 0,05 serta ditentukan dengan uji Kolmogorv-Smirnov menunjukkan data di studi ini berdistribusi normal.

5.5.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan bahwa beberapa atau seluruh variabel bebas yang dimasukkan di model regresi ada hubungan linier yang ideal. Agar model regresi linier berganda dianggap valid, salah satu syaratnya ialah tidak ada multikolinearitas. Uji multikolinearitas dijalankan dengan memeriksa toleransi serta nilai yang diperoleh dari VIF serta toleransi yang berlaku pada SPPS 21 yakni berikut:

Tabel 5.12 : Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,280		
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)	,107	,194	5,162
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	,550	,194	5,162

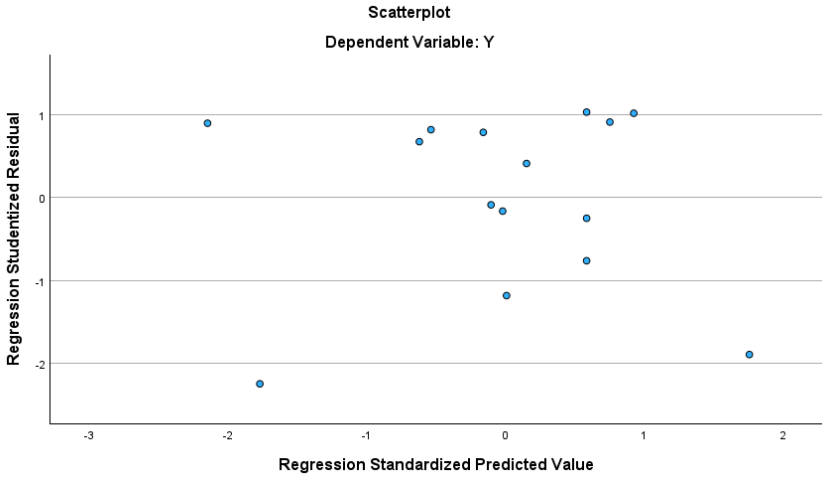
a. Dependent Variable: STRES KERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS 21 Oleh Penulis, 2024

Sebagai pedoman, multikolinearitas tidak terjadi jika nilainya berada dalam interval 1 hingga 10. Dengan maksud lain, multikolinearitas dapat diidentifikasi jika toleransinya < 0,1 atau VIF > 10. Nilai VIF untuk setiap variabel independen ditemukan sebesar 5,152, berada di bawah 10, serta nilai toleransi yang ditemukan > 0,194, melebihi 0,1, berlandaskan temuan perhitungan uji multikolinearitas. Berdasarkan tidak adanya multikolinearitas, disimpulkan bahwasanya model regresi sesuai untuk penelitian berikutnya.

5.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan atas uji ini ialah guna melihat apakah varian dan residual suatu model regresi berbeda secara signifikan antar observasi. Indikator heteroskedastisitas muncul dalam suatu model ketika varians dari residu berbeda secara signifikan antar pengamatan. Uji scatterplot pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tools SPSS 21 untuk memastikan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas pada model. Temuan uji heteroskedastisitas digambarkan di gambar ini :



Gambar 5.2 : Scatter Plot

Berlandaskan temuan pengujian pada gambar di atas yang menjelaskan bahwasanya sebarannya bersifat acak srta tidak memiliki pola yang jelas, maka disimpulkan bahwasanya heteroskedastisitas tidak terjadi.

5.6 Uji Hipotesis

5.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dijalankan guna melihat apakah keseluruhan variabel bebas (Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi) yang dimasukan di model memberi pengaruh secara bersamaan pada Variabel terkait (stres kerja pegawai) pengolahan ini dijalankan dengan tekad signifikan (a) senilai 5%. Berikut ini temuan pengolahan uji F :

Tabel 5.13 : Uji Simultan (F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.955	2	101.977	5.639	,018[b]
	Residual	214.979	12	17.915		
	Total	418.933	14			

a. Dependent Variable: Stres Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS 21 Oleh Penulis, 2024

Berlandaskan table 5.13 dengan bantuan program analisis statistic SPSS 21 bisa diperhatikan bahwa nilai F hitung ialah senilai 5.639 dengan nilai signifikan F senilai 0,018. Hal ini menunjukan bahwasanya variabel kepemimpinan tranformasional serta budaya organisasi secara bersamaan memberi pengaruh positif signifikan pada stres kerja, sebab nilai signifikannya kecil 0,005 (0,000 < 0,05) sehingga H_o serta H_a diterima.

5.6.2 Uji Persial (Uji T)

Uji ini dipergunakan guna melihat nilai signifikan pengaruh variabel bebas pada Variabel terikat secara individual. Adapun temuan pengolahan uji T yakni:

Tabel 5.14 : Uji Persial (T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,280	9,008		,919	,000
	Kepemimpinan transformasional (X1)	,107	,413	,121	,258	,000
	Budaya organisasi (X2)	,550	,441	,578	1,249	,002

a. Dependent Variable: Stres Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS 21 Oleh Penulis, 2024

Berlandaskan tabel dengan bantaun program analisis SPSS 21, dikatakan bahwasanya temuan uji hipotesis yang dijalankan didapat :

1. Kepemimpinan Tranformasional (X1) terhadap Stres Kerja (Y)
   Kepemimpinan Tranformasional memberi pengaruh signifikan terhadaap Stres kerja di taraf signifikan 0,05% sesuai dengan tabel diatas yang menjelaskan bahwasanya diperoleh nilai signifikan (sig) senilai 0,000 < 0, 05. H_o ditolak serta H_a diterima.
2. Budaya Organisasi (X2) terhadap Stres Kerja (Y)
   Budaya organisasi memberi pengaruh signifikan pada stres kerja pegawai pada taraf signifikan 0,05%, seperti terlihat di tabel diatas dimana didapat nilai signifikan (sig) senilai 0,002 < 0,05. H_o serta H_a diterima.

5.7 Pembahasan

5.7.1 Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh terhadap Stress Kerja

PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang, dampak kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja menjadi perhatian penting bagi pengelola perusahaan. Kepemimpinan transformasional, yang mencakup penciptaan visi yang kuat, arahan yang jelas, dan dukungan terhadap perkembangan pribadi karyawan, berpotensi mengurangi tingkat stres kerja di antara anggota tim. Dengan pemahaman yang kuat tentang konsep kepemimpinan transformasional dan faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja, pemimpin di PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang dapat menerapkan strategi yang efektif.

Pengembangan visi bersama menjadi dasar yang kuat untuk mengurangi stres kerja. Melibatkan karyawan dalam proses perumusan visi perusahaan memberikan rasa memiliki dan meningkatkan kepuasan kerja. Selanjutnya, dukungan dan pengakuan dari pemimpin transformasional meningkatkan kepercayaan diri dan mengurangi stres kerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Pemahaman dan penyesuaian terhadap tuntutan pekerjaan juga penting dalam mengelola stres kerja. Pemimpin yang memahami kebutuhan serta kemampuan individu dalam timnya dapat menyesuaikan tugas dan tanggung jawab, mengurangi beban kerja yang berlebihan. Selain itu, dengan mendorong kolaborasi dan pemecahan masalah bersama, pemimpin transformasional membantu karyawan merasa didukung dan mampu mengatasi tantangan pekerjaan, mengurangi tingkat stres.

Kemudian, pemimpin transformasional yang menjadi model peran positif memberikan inspirasi dan motivasi tambahan untuk menghadapi tekanan pekerjaan. Sikap dan perilaku positif pemimpin menular kepada anggota tim, menciptakan atmosfer kerja yang harmonis dan mendukung.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional ini secara konsisten, PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, dengan tingkat stres kerja yang lebih rendah bagi seluruh karyawan.

5.7.2 Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Stres Kerja

Di PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang, budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Budaya organisasi tidak hanya mencakup sekadar nilai-nilai, norma, keyakinan, dan praktik-praktik yang dipertahankan oleh anggota organisasi, tetapi juga menetapkan landasan bagi atmosfer kerja yang dihadapi setiap individu. Sejumlah faktor yang terkandung dalam budaya organisasi tersebut memiliki dampak yang langsung terasa pada tingkat stres kerja di perusahaan ini. Pertama-tama, tingkat dukungan sosial yang diperoleh dari rekan kerja dan atasan merupakan salah satu elemen krusial yang dapat secara signifikan mengurangi tingkat stres kerja, karena karyawan merasa didukung dan diberi kepercayaan dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang kompleks.

Selain itu, adanya toleransi terhadap kesalahan sebagai bagian tak terpisahkan dari proses belajar dan pertumbuhan menawarkan kesempatan bagi karyawan untuk merasa lebih nyaman dan terbebas dari tekanan berlebihan yang seringkali muncul akibat ketakutan akan kesalahan. Gaya kepemimpinan yang mendukung, memotivasi, dan penuh perhatian terhadap kebutuhan karyawan juga menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan profesional. Lebih lanjut, budaya yang mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi membantu mengurangi tingkat stres kerja dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meluangkan waktu bersama keluarga dan menjaga keseimbangan hidup yang sehat. Tak kalah pentingnya, penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja dan meredakan tingkat stres yang mungkin timbul.

Dengan mempertimbangkan semua faktor ini secara holistik, manajemen PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang dituntut untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap budaya organisasi mereka dan menerapkan perubahan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, mendukung, dan berdaya guna. Melalui implementasi langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat berpotensi untuk secara signifikan mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan secara keseluruhan.

5.7.3 Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Stres Kerja secara simultan pada karyawan PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang

Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, sebagai dua elemen yang saling terkait, memiliki potensi yang signifikan untuk mempengaruhi tingkat stres kerja secara simultan pada karyawan PT Sinar

Sentosa Motor Nipah Panjang. Kepemimpinan transformasional, sebuah konsep yang menekankan pada pengembangan visi yang jelas, memberikan arahan yang tegas, memotivasi, serta mendukung pertumbuhan individu, dapat memberikan dampak positif yang berarti terhadap kesejahteraan mental karyawan. Di lingkungan PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang, keberadaan pemimpin transformasional yang efektif dapat menciptakan atmosfer kerja yang inspiratif, memastikan dukungan yang berkelanjutan, serta mendorong kolaborasi yang produktif. Sebagai contoh, seorang pemimpin yang mampu memberikan visi yang menginspirasi dan memberikan dukungan yang kuat kepada karyawan akan membantu mengurangi tingkat stres kerja dengan memberikan mereka rasa kepercayaan, motivasi, dan keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Di sisi lain, budaya organisasi, yang mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan, dan praktik-praktik yang dianut oleh anggota organisasi, juga memiliki peran penting dalam menentukan tingkat stres kerja karyawan. Di PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang, sebuah budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat menjadi fondasi yang kokoh untuk mengurangi tingkat stres kerja. Budaya yang mempromosikan dukungan sosial yang kuat, toleransi terhadap kesalahan, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta penghargaan atas kontribusi karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meminimalkan tingkat stres.

Kedua faktor ini bekerja secara sinergis untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung, dan produktif. Sebagai contoh, seorang pemimpin transformasional yang mempraktikkan nilai-nilai budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan akan lebih efektif dalam mengurangi tingkat stres kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat meningkatkan tingkat stres kerja.

Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sangat penting bagi

manajemen PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang. Dengan menciptakan keseimbangan dan sinergi antara kedua faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, mendukung, dan produktif bagi seluruh karyawan.