

Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Pendisiplinan, Tekanan Kerja dan Pemo-tivasian

Herry Krisnandi^{1*}, Nurjihan²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional
Corresponding email: Hery_krisnandi@yahoo.co.id

Received 25 Dec 2023 /accepted 29 Mar 2023 /available online 30 Mar 2023

Article type: Original Research Article

DOI <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v19i1.2030>

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara tepat dan efektif akan memperkuat kinerja karyawan. **Metodologi** Seratus tiga karyawan PT Winiharto dipilih sebagai sampel dengan responden yang dapat ditemui oleh peneliti saat berkunjung (*incidental sampling*). Sampai mendapatkan ukuran sesuai dengan yang sudah ditentukan melalui rumus Slovin. Kemudian data yang terkumpul dianalisis dengan teknik regresi berganda melalui *SPSS 23 For Windows*. **Temuan** Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Winiharto ketika variabel-variabel tersebut ditingkatkan. **Saran** Implikasi praktis dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Stres Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Purpose This study aims to analyze the effect of leadership style, work discipline, work stress and work motivation on employee performance, where leadership style, work discipline, work stress and work motivation appropriately and effectively will strengthen employee performance. **Methodology** One hundred and three employees of PT Winiharto were selected as a sample with respondents who could be met by the researcher during their visit (*incidental sampling*). Until it's get the size according to what has been determined through the Slovin formula. Then the collected data were analyzed using multiple regression techniques through *SPSS 23 For Windows*. **Findings** from data processing show that leadership style, work discipline, work stress and work motivation are variables that can improve employee performance at PT Winiharto when these variables are increased. **Suggestion** Practical implications are described in this study.

Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Work Stress; Work Motivation; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia senantiasa menjadi perencana, pelaku, dan penentu tercapainya suatu tujuan organisasi. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan.

Berdasarkan data rekapitulasi kinerja selama kurun waktu 3 tahun terakhir, pencapaian hasil kinerja karyawan dapat dilihat bahwa kualitas karyawan PT. Winiharto belum dikatakan optimal. Hal ini juga menjelaskan terdapat beberapa kegiatan yang belum dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaannya. Dengan hal tersebut sumber daya manusia (karyawan) belum memiliki kinerja yang baik, sehingga belum dapat mengimplementasikan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan Gaya kepemimpinan. Menurut pendapat dari HRD PT Winiharto yang dimintai keterangan pada saat wawancara dilakukan pada tanggal 19 Juni 2020 mengatakan bahwa beberapa karyawan mengeluh mengenai kepemimpinan yang ditampilkan dari para atasan, supervisor atau pemimpin dalam perusahaan. Beberapa karyawan merasa pemimpin mereka kurang empati dengan memberikan tugas yang tidak sesuai terutama di hari-hari tertentu. Serta kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan.

Pemimpin yang menampilkan pengutamakan tugas maka akan lebih sesuai dikategorikan pemimpin yang berorientasi produksi. Sedangkan pemimpin yang kurang berempati dan kurang mempertimbangkan kebutuhan karyawan bisa dikategorikan masuk ke dalam pemimpin yang kurang berorientasi kepada karyawan. Sesuai dengan teori kepemimpinan perilaku yang dikemukakan oleh Michigan membagi menjadi dua gaya pemimpin yaitu pemimpin berorientasi produk dan pemimpin berorientasi pada karyawan. Pemimpin yang mampu menampilkan kedua gaya tersebut dengan baik yaitu menyeimbangkan berorientasi pada tugas tetapi juga menampilkan kepedulian terhadap karyawan maka akan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan juga dapat menengahi adanya konflik yang terjadi (Sari, 2018). Pemimpin yang lebih berorientasi kepada karyawan akan mempromosikan peningkatan *job crafting* dan selanjutnya meningkatkan kinerja dan kesehatan karyawan (Lichtenthaler & Fischbach (2018). Dengan kata lain peningkatan kinerja karyawan akan meningkat ketika pemimpin memampirkan gaya kepemimpinan yang berorientasi hubungan atau karyawan (Leuhery & Manuhutu, 2018).

Data pendukung lainnya yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang menurun. Data absensi karyawan PT Winiharto menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3

persen. Ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam perusahaan tersebut khususnya disiplin kerja. Disiplin merupakan faktor yang sering diteliti dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja sangat tergantung dengan ada peningkatan pendisiplinan (Fauziyyah & Rohyani, 2022; Harahap dkk., 2022; Krisnandi & Sari, 2022).

Faktor selanjutnya yang diteliti adalah tekanan kerja. Beberapa karyawan mengeluh merasa berat dengan pekerjaan mereka. Seringnya absen dikarenakan sakit, pusing dan beberapa faktor lain yang mengindikasikan kurang semangat untuk berangkat bekerja. Karyawan tidak semangat atau menurun moral untuk bekerjanya ketika mereka merasa mendapatkan tekanan atau terdapat stress kerja (Agustina & Sofian, 2019). Semangat kerja yang menurun juga berarti menurunnya motivasi kerja. Maka motivasi kerja juga faktor yang diteliti dalam penelitian ini.

Faktor terakhir dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Stress kerja mempengaruhi baik secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Faozen, 2020; Sugiarto & Nanda, 2020). Seorang karyawan yang termotivasi meningkat semangat kerjanya yang ujungnya meningkat pula kinerjanya (Sari & Digdowiseiso, 2022).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, tujuan yang hendak diungkapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Winiharto Jakarta.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan proses dimana seseorang berusaha mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Teori kepemimpinan perilaku versi michigan membagi dua gaya kepemimpinan yaitu *employee oriented* dan *production oriented*. Pada penelitian ini mengkhususkan kepada gaya kepemimpinan yang mengarah kepada *employee oriented*. Penelitian Sari (2018) mengungkapkan bahwa pemimpin yang menampilkan dua gaya ini bersamaan akan memberikan pengaruh positif pada peningkatan kinerja karyawan dan juga menurunkan konflik. Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada orang dengan partisipasi karyawan yang lebih banyak (gaya kepemimpinan dominan dengan pendelegasian) memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja kontekstual (Jelača dkk., 2022).

H₁ : Diduga gaya kepemimpinan yang lebih berorientasi pada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Winiharto Jakarta.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan akan membuat karyawan menyegerakan pekerjaan dan tidak menunda-nunda pekerjaan, hingga pekerjaan akan cepat selesai pada akhirnya meningkatkan kinerjanya (Syardiansah & Rahman, 2022). Hal ini selaras dengan penelitian Syafrina (2017) yang memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja akan memberikan dampak positif dengan adanya peningkatan pada kinerja karyawan.

H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Winiharto Jakarta.

Hubungan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tekanan dalam pekerjaan seringkali disamakan dengan beban kerja ataupun stress kerja. Meskipun terdapat perbedaan hal ini tentunya dilihat dari ukuran yang dipergunakan. Dalam penelitian ini tekanan kerja, merupakan faktor-faktor yang menjadi penekan bagi pekerjaan. Seorang karyawan yang mendapatkan tekanan pekerjaan bisa jadi memberikan efek positif dalam kinerja mereka, hal ini dikarenakan mereka semakin tertantang dalam penyelesaian pekerjaan (Tahir, 2018). Begitupula penelitian gunawan (2018) karyawan PT Semen Bosmowa Maros mengalami peningkatan kinerja ketika terdapat tekanan pekerjaan.

H₃ : Diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Winiharto Jakarta.

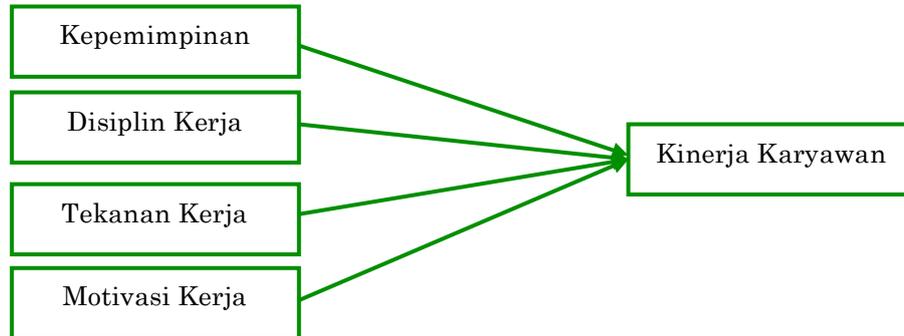
Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki beberapa bentuk, tetapi dalam penelitian ini tidak membedakan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi diperlakukan sebagai unidimensional. Baik motivasi intrinsik dan ekstrinsik telah banyak memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang makin termotivasi baik intrinsik dan ekstrinsik akan semakin baik kinerja mereka (Sari & Digidowiseiso, 2022; Triadi dkk., 2019; Widiantari & Santoso, 2019).

H₄ : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Winiharto Jakarta.

Kerangka Analisis

Berikut ini merupakan kerangka analisis yang digunakan dalam penelitian ini.



Sumber: pemikiran peneliti

Gambar 1. Kerangka Analisis

METODOLOGI

Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Winiharto yang berjumlah 138 karyawan. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin. Hasil perhitungan dengan tingkat kesalahan 5% maka sampel yang akan diambil sebanyak 103 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *incidental sampling*. Peneliti menyebarkan dan memberikan kuesioner kepada responden sedapatnya yang bisa ditemui pada saat penyebaran kuesioner. Tersebar sejumlah 105 data, tetapi yang lengkap sejumlah 103. Dan karena jumlah ini mencukupi sesuai dengan rumus Slovin maka penyebaran dihentikan.

Pengukuran

Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah cara atau proses mempengaruhi seorang pemimpin kepada karyawannya. Kepemimpinan diukur dengan versi LBDQ yang berisikan kepemimpinan berorientasi tugas dan karyawan.

Pendisiplinan

Disiplin Kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan tanpa melakukan pelanggaran-pelanggaran untuk kelancaran segala aktivitas perusahaan. Pengukuran disiplin menggunakan pengukuran dari penelitian terdahulu Krisnandi & Sari (2022)

Tekanan Pekerjaan

Stres Kerja adalah suatu reaksi yang ditunjukkan oleh karyawan karena tekanan akibat stres kerja yang dihadapinya seperti beban kerja, faktor

lingkungan, emosi maupun kondisi fisik dan pikiran karyawan itu sendiri. Pengukuran untuk tekanan pekerjaan diadaptasi dari penelitian Balqis & Sugiono (2020).

Pemotivasian

Motivasi Kerja adalah faktor yang mendorong semangat karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Motivasi diperlakukan sebagai unidimensional dan diambil dari ukuran yang telah digunakan dalam penelitian Sari & Digdowiseiso (2022).

Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Alat yang dipilih untuk melakukan regresi berganda adalah dengan menggunakan SPSS versi 23.

HASIL

Pengujian pertama yang dilakukan adalah memastikan bahwa pengguna alat sudah tepat yaitu kuesioner telah valid dan reliabel. Hal ini berguna untuk penggeneralisasian hasil. Semua item yang dipergunakan dalam penelitian ini semuanya valid dengan ditunjukkan dari hasil uji konfirmatori faktor analisis. Semua item mendapatkan nilai di atas 0,5. Setelah itu dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas dan didapatkan hasil bahwa semua konstruk reliabel. Hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batasan	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,894	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,896	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X ₃)	0,902	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₄)	0,813	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,863	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari setiap variabel berada di atas 0,6, sehingga semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner bersifat reliabel.

Data penelitian ini berdistribusi normal dengan melihat dari Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar $0,125 > 0,05$.

Tabel 2. Pengujian heterokedastisitas dan Multikolinieritas

Konstrak	Abs-res		Uji Multikolinieritas	
	t	sig	toleransi	VIF
konstanta	2,223	,028		
Gaya Kepemimpinan	5,347	,263	,867	1,153
Disiplin Kerja	1,772	,080	,940	1,064
Tekanan kerja	,795	,428	,925	1,081
Motivasi	2,158	,133	,869	1,151

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa setiap variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model persamaan regresi ini.

Uji Kelayakan Model

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.17 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai Fhitung sebesar 27,436 (signifikan 0,000). Nilai F tabel diperoleh dari nilai derajat bebas (df) Residual (sisa) yaitu 99 sebagai df penyebut dan df Regression (perlakuan) yaitu 4 sebagai df pembilang dengan tingkat signifikan 5%, sehingga diperoleh nilai F tabel ($\alpha = 5\%$) yaitu 2,46 karena nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel ($27,436 > 2,46$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima.

Tabel 3. Uji Kelayakan Model

Model	R	Adj R Square	F	Sig
Gaya kepemimpinan, disiplin, tekanan kerja dan motivasi terhadap kinerja	,727	,509	27,436	,000

Sumber: Data Diolah, 2020

Model dalam penelitian ini yaitu menguji empat variabel bebas (gaya kepemimpinan, disiplin, tekanan kerja dan motivasi) menjadi satu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, merupakan model yang baik. Model yang baik dapat dilihat dari nilai sig untuk F nya yaitu 0,000 dan dengan nilai F sebesar 27,436. Kemudian dapat terlihat juga kebaikan model ini menjelaskan varians sebesar 50,9% terhadap kinerja. Jadi dari model ini didapatkan bahwa 50,9% varians kinerja dijelaskan oleh empat variabel secara langsung yaitu gaya kepemimpinan, disiplin, tekanan kerja dan motivasi. sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi variabel lain atau model lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Berikut ini merupakan tabel hasil pengujian hipotesis.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Model	B unstd	B std	t	sig	Hipotesis
Konstanta	3,762		1,088	,279	
Gaya kepemimpinan	,304	,454	6,093	,000	didukung
Disiplin kerja	,118	,148	2,065	,042	didukung
Tekanan Kerja	,170	,193	2,678	,009	didukung
Motivasi	,332	,323	4,334	,000	didukung

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23

Semua hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dari hipotesis satu sampai dengan empat semua didukung oleh data. Gaya kepemimpinan yang lebih menekankan kepada beorientasi kepada karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya penerapan disiplin kerja yang semakin ketat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu kinerja karyawan pada PT. Winiharto semakin meningkat ketika terdapat tekanan kerja. Selanjutnya perlu adanya peningkatan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Winiharto.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini lebih mengacu kepada gaya kepemimpinan yang berorientasi karyawan atau *considering/employee oriented*. Karyawan yang lebih merasa diperhatikan oleh pimpinannya terbukti lebih baik kinerjanya.

Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Hasil dari penelitian kuesioner dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT Winiharto adalah gaya kepemimpinan yang mengarah kepada perhatian terhaap karyawan karena memiliki *total average mean* tertinggi yaitu 4,07. Pengaruh positif ini berarti jika Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan baik dan bijaksana dalam lingkungan PT Winiharto Jakarta, maka tidak menutup kemungkinan akan semakin besar peluang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini selaras dengan teori kepemimpinan terutama michigan, yang mana telah terbukti kepemimpinan dengan gaya yang lebih berorientasi kepada karyawan lebih menunjukkan keluaran kerja yang lebih baik dibanding dengan pemimpin yang lebih berorientasi kepada tugas atau kerja. Begitupula

penelitian Sari (2018) juga membuktikan bahwa pemimpin yang menampilkan perhatian dan empati kepada karyawan akan membuat karyawan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan PT Winiharto akan semakin meningkat ketika karyawan semakin berlaku disiplin. Maka dari itu penerapan kedisiplinan merupakan hal penting bagi PT Winiharto. Pengaruh positif yang dihasilkan oleh variabel disiplin kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan, karyawan selalu mematuhi aturan yang dibuat oleh perusahaan dan menerima segala konsekuensi dari PT Winiharto apabila melanggar peraturan dan tata tertib yang telah dibuat oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dengan adanya kedisiplinan dalam bekerja akan membawa dampak positif pada peningkatan kinerja. Ini selaras dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian Ekhsan (2019) pada karyawan PT Syncrum Logistic mendapatkan hasil bahwa kinerja karyawan meningkat dengan adanya kedisiplinan yang baik.

Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan variabel tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Winiharto Jakarta. Semakin tinggi stress kerja yang diimbangi dengan pengelolaan stress yang baik pada PT Winiharto maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya. Walaupun tekanan kerja cenderung terkesan negative, sejatinya tekanan kerja tidak selalu berdampak negative, tekanan kerja juga dapat berdampak positif dengan catatan pengelolaan terhadap tekanan dan mental karyawan juga berjalan dengan baik.

Dampak tekanan kerja yang positif adalah pada saat tekanan kerja rendah atau tidak ada sama sekali, maka karyawan pada umumnya hanya bekerja pada tingkatan kinerja yang ada, tanpa ada dorongan yang membuat karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian meta analisis yang dilakukan oleh Jeffery dkk. (2005) telah mengungkapkan hal ini bahwa tekanan terbagi menjadi dua yaitu yang menantang dan yang menghalangi, yang mana pengaruhnya terhadap kinerja berbeda pula. Maka dari itu penelitian ini sesuai dengan pengaruh pada tekanan kerja yang menantang. Dengan adanya tekanan kerja yang menantang karyawan PT. Winiharto menunjukkan adanya peningkatan kinerja, hal ini bisa diartikan karyawan memerlukan tekanan kerja yang tepat untuk merangsang peningkatan kinerja. Begitupula hal ini berarti karyawan PT winiharto mungkin merupakan karyawan yang senang dengan tantangan, dan tentunya hal ini bisa menjadi bagian studi lanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hasil positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Winiharto Jakarta. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja menciptakan semangat dalam bekerja secara efektif dan terintegrasi demi mencapai apa yang menjadi pemenuhan diri mulai dari kebutuhan fisik, sosial, akan penghargaan hingga kebutuhan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian ini bisa disimpulkan membuktikan bahwa motivasi yang diperlakukan sebagai unidimensional memberikan efek yang sama terhadap kinerja. Baik instrinsik dan ekstrinsik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu mengenai motivasi sebagai unidimensional terhadap kinerja, bahwa motivasi yang ditingkatkan akan memberikan peningkatan pula pada kinerja karyawan (Umar & Norawati, 2022; Parta & Mahayasa, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, tekanan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Winiharto Jakarta.

Implikasi Penelitian

Terungkapnya hasil bahwa gaya kepemimpinan yang lebih berempati dan berfokus pada karyawan makan akan meningkatkan kinerja. Maka PT Winiharto perlu menerapkan dan memilih serta melatih para pemimpin untuk dapat menampilkan ciri khas pemimpin yang memperhatikan kepetingan karyawan, seperti berempati, mempertimbangkan kebutuhan karyawan. Tentunya bisa dilakukan ketika memilih pemimpin dalam acara suksesi ataupun promosi dengan memberikan pembekalan, pelatihan mengenai kepemimpinan ini.

Selanjutnya PT Winiharto perlu juga memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawainya. Hal ini bisa digalakkan dengan pengawasan dan peningkatan kesadaran akan arti disiplin bagi diri sendiri. Dapat pula diterapkan dengan adanya hukuman dan penghargaan. Menghukum bagi yang tidak disiplin melewati batas, dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang disiplin, seperti "*employee of the month*".

Kemudian PT winiharto juga perlu memperhatikan dalam tekanan kerja. Efek tekanan kerja berbeda-beda terhadap kinerja karyawan. Sehingga perlu diperhatikan lebih lanjut. Meskipun pada kali ini tekanan kerja memberikan efek yang baik yaitu positif pada peningkatan kinerja, tetapi jangan sampai hal

ini menjadi bumerang. Telah diketahui efek tekanan kerja dapat berupa efek negatif yaitu menurunkan kinerja. Hal ini tergantung banyak faktor. Maka perlu hati-hati dalam menerapkan tekanan kerja yang ideal.

Selain daripada itu, masih ada yang perlu dipertimbangkan oleh PT Winiharto yaitu pemberian motivasi. Motivasi sangat penting, terbukti dengan motivasi yang meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Motivasi ini memberikan kontribusi kedua terbesar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Winiharto. Oleh karenanya pelatihan motivasi dengan adanya motivator perlu dijalankan dalam PT Winiharto.

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Winiharto sehingga penggeneralisasian hasil sangat terbatas pada karyawan PT Winiharto. Maka dari itu perlu penelitian lanjutan dengan populasi yang berbeda dan sektor serta area yang berbeda.

Temuan tekanan kerja yang berdampak positif pada penelitian ini, juga perlu adanya penelitian lanjutan. Untuk dapat memastikan tipe tekanan kerja yang manakah yang mampu meningkatkan kinerja PT Winiharto. Begitupula faktor-faktor lain seperti karakteristik individu dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., & Sofian, E. (2019). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan di pt. Deka medica cabang medan. *Bisnis corporate : jurnal administrasi bisnis*, 4(1). Retrieved from <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jubisco/article/view/459>
- Balqis & Sugiono (2020). Pengaruh beban kerja, penilaian prestasi kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pt surya progard jakarta selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1). <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v16i1.1004>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Faozen. (2020). Pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja dan dampaknya pada motivasi kerja serta kinerja karyawan hotel di jember. *Sadar Wisata Jurnal Pariwisata*, 3(1). Retrieved from <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/wisata/article/view/3367>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh self efficacy, lingkungan kerja non fisik, dan work discipline terhadap kinerja karyawan pada pt semestanustra distrindo depo kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Bjrm (Bongaya Journal of Research in Management)*, 1(2), 56-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>

- Harahap, S., Siregar, S., & Reza, R. T. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada cv dua putra mandiri medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 374-383. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.613>
- Jeffery A. Lepine, Nathan P. Podsakoff, and Marcie A. Lepine, 2005: a meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *AMJ*, 48, 764–775, <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- Jelača, M. S., Berber, N., Đukić, M. I., Marić, S., Rodić, M. (2022). The impact of leadership style on contextual performance: evidence from serbia. *Teme - Časopis za Društvene Nauke*, XLVI(4), 975-993. Retrieved from <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1089064>
- Krisnandi, H., & Sari, W. A. (2022). Peningkatan kinerja karyawan PT. Meiko Ekspres melaluikompetensi, kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 18(1), 15-26. <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v18i1.157>
- Leuhery, F., & Manuhutu, A. J. (2018). Pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten maluku tengah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Retrived from <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/327>
- Lichtenthaler, P.W. and Fischbach, A. (2018). Leadership, job crafting, and employee health and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(5), 620-632. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2017-0191>
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh keterampilan kerja, team work, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada art shop cahaya silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 65-76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Sari, S. R. (2018). Konflik dan Kinerja Karyawan. *JRMB Jurnal Riset dan Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT*. 3 (3), 431-440.
- Sari, S. R., & Digdowiseiso, K. (2022). Model moderasi mediasi: peran motivasi pada peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen afektif. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 6(1), 620-634. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i1.1873>
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres kerja: pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal ilmu sosial dan humaniora*, 9(2). <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Suka fajar pekanbaru. *Riau Economics and Business Review*, 8(4). <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Syardiansah, & Maulana Rahman. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149-167. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.09>
- Tahir, M. (2018). Pengaruh tekanan kerja (stres) dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di pt sinar pandawa medan. *JRMB Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v3i1.511>
- Tannady, H., Renwarin, J., Nuryana, A., Mudasetia, Nawiyah, Mustafa, F., Ilham, Palilingan, R. A. (2022). Peran disiplin dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan perdagangan oli dan pipa nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2). Retrieved from <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>

- Triadi, R., Hidayah, S., Fasochah. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh komitmen organisasi (studi pada pegawai kantor pertanahan kota semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47), Retrieved from <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/351>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada upt sungai duku pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Widiantari, A. A. I. A., & Santoso, T. P. B. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel grand inna kuta-bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 14(2). Retrieved from <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/750>

© Herry Krisnandi dan Nurjihan (2023).

This article is licensed under a [CC BY 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

First publication right: Oikonomia: Jurnal Manajemen

How to cite

Krisnandi, H., & Nurjihan. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Pendisiplinan, Tekanan Kerja dan Pemotivasian. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 19(1), 1-14 . <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v19i1.2030>

Halaman ini sengaja dikosongkan.