

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA KANTOR XYZ

Sekarnetta Amadea¹, Arif Partono Prasetio²

Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor XYZ di bidang perpajakan yang berlokasi di Bandung, dengan total responden sebanyak 125 pegawai yang berasal dari seluruh divisi. Metode sampling yang digunakan yaitu nonprobability karena melibatkan seluruh responden. Pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif untuk menjelaskan hasil dari penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara manual dengan total tiga puluh butir pernyataan kepada pegawai Kantor XYZ. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian menggunakan skala likert lima titik. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja di Kantor XYZ. Artinya, ketika kepemimpinan yang diterapkan di suatu organisasi semakin kuat, maka akan menurunkan atau mengurangi tingkat stres kerja pegawai. Kepemimpinan yang baik yang mampu mengarahkan dan membimbing pegawai, mendukung dan berperan aktif dalam melibatkan pegawai serta menetapkan tujuan dan sasaran dapat mengurangi timbulnya stres kerja pada pegawai.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan unsur penting bagi suatu organisasi. Pemanfaatan dan pengelolaan manajemen sumberdaya manusia yang baik mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang akan mengarah pada keuntungan lebih daripada pesaingnya (Lertxundi, 2008). Ketidakmampuan perusahaan dalam mengelola manajemen sumberdaya manusia dengan cara menuntut dan berharap lebih kepada pegawai dapat menimbulkan stres (Altman, 2009). Pegawai yang mengalami stres secara tidak langsung akan merugikan perusahaan, karena persentase kehadiran pegawai menurun, berkurangnya tingkat produktivitas, perilaku pegawai menjadi negatif, tingginya tingkat *turnover* dan *burnout* (Baysak dan Yener, 2015; Hargrove *et al.* 2016). Selain itu, stres juga dapat menurunkan kerjasama antar pegawai di perusahaan (Sohail dan Rehman, 2015). Stres dipengaruhi oleh beberapa faktor, terutama iklim organisasi atau lingkungan kerja (Abdillah *et al.* 2016; Arifin *et al.* 2016). Salah satu faktor yang sangat berkaitan dengan stres adalah perilaku kepemimpinan terhadap pegawai (Harms *et al.* 2016). Pemimpin memiliki peranan yang sangat penting pada praktik kerja sehari-hari. Kepemimpinan yang tidak terintegrasi dengan harapan pegawai seperti memberikan tuntutan yang terus-menerus dapat menimbulkan dampak negatif bagi kesehatan pegawai (Bradberry, 2015). Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stres kerja pegawai (Safaria *et al.* 2011; Prayatna dan Subudi, 2016; Zhou *et al.* 2015; Baysak dan Yener, 2015; Lornudd *et al.* 2016; Dartey-Baah dan Ampofo, 2015; Salem dan Kattara, 2015).

Penelitian ini membahas gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi dan tingkat stres kerja pegawai pada Kantor XYZ yang merupakan salah satu institusi dari Direktorat Jenderal Pajak dibawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang bertugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perpajakan, sehingga Kementerian Keuangan Republik Indonesia khususnya Direktorat Jenderal Pajak memegang peranan penting untuk menghimpun penerimaan pajak yang

merupakan sumber pembiayaan negara (Tumbol *et al.* 2014). Nia (2010) mengutip dari perkataan Wahyu sebagai Direktur Kepatuhan Internal Transformasi Sumberdaya Aparatur yang mengatakan banyak diantara pegawai pajak yang mengalami trauma karena diancam dan stres. *Preliminary test* dilakukan dengan menyebarkan tiga puluh kuesioner untuk mengukur persepsi pegawai terhadap stres kerja dan kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Kantor XYZ.

Terkait hasil *preliminary test* untuk mengukur persepsi pegawai terhadap stres kerja, ditemukan sebesar 46,67% pegawai Kantor XYZ mengalami stres kerja ketika menjalankan tugasnya yang berada pada kriteria rendah. Kemudian, terkait persepsi pegawai terhadap kepemimpinan yang diterapkan berada di tingkat sedang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja, gaya kepemimpinan yang diterapkan, dan pengaruhnya kepemimpinan terhadap stres kerja pegawai di Kantor XYZ.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Di suatu organisasi maupun perusahaan, pimpinan memiliki tanggung jawab dalam mengelola manajemen sumberdaya manusia. Tentunya, setiap pimpinan menerapkan gaya kepemimpinannya sendiri. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai hasil yang diharapkan organisasi (Armstrong, 2009; Moorhead dan Griffin, 2013; Marpaung, 2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kepemimpinan disebabkan oleh kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan dari pimpinan tersebut, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, persyaratan tugas, budaya, kultur, kebijaksanaan organisasi dan harapan, perilaku rekan, tujuan organisasi, tuntutan tugas, waktu dan lingkungan eksternal (Sopiah, 2008:116; Badeni, 2013:138). Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan suatu kondisi untuk menunjang produktivitas kerja yang maksimal guna tercapainya sasaran yang telah ditargetkan (Sami'an dan Aprilian, 2013; Maabuat, 2016). Sebaliknya, kepemimpinan yang lebih berorientasi pada tugas dan tanggung jawab akan berdampak pada turunnya tingkat produktivitas perusahaan dan pegawai yang mengalami stres. Dimensi kepemimpinan yang digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini yaitu mengarahkan (*directive*), mendukung (*supportive*), partisipatif (*participative*) dan orientasi yang bertugas pada pencapaian (*achievement oriented*) yang dirancang oleh House (1996) dan dikembangkan oleh Famakin dan Abisuga (2016).

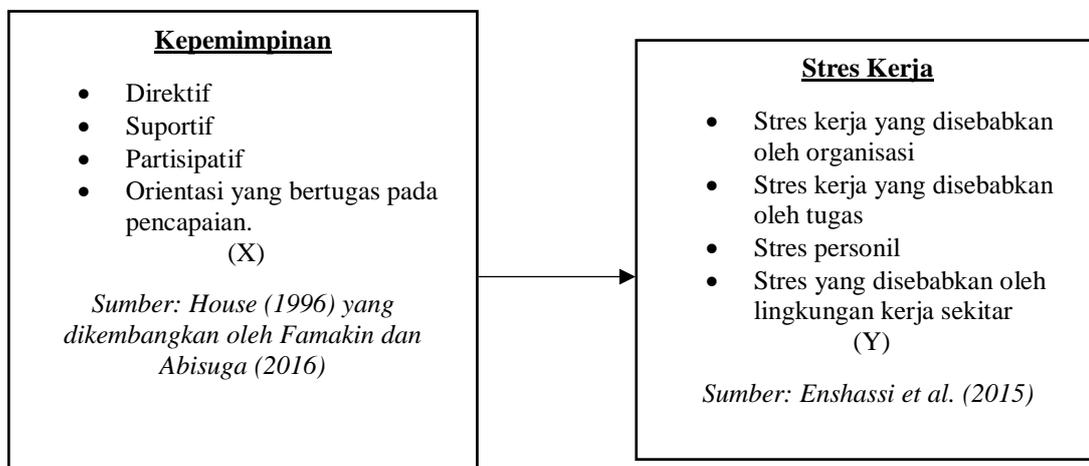
Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan dari lingkungan luar yang dianggap berlebihan oleh individu karena hal tersebut diluar batas kemampuannya (Luthans, 2011:279; Gibson *et al.* 2012:195; Fahmi, 2013:256). Luthans (2011:294) menyatakan bahwa dampak positif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat meningkatkan performansi kinerja. Sedangkan perubahan perilaku individu yang akan menurunkan kerjasama antar pegawai pada suatu organisasi merupakan dampak negatif dari stres. Banyak faktor yang memicu timbulnya stres dikalangan pekerja seperti konflik peran, kurangnya sumberdaya, kebingungan peran, bertanggungjawab atas orang lain, pelecehan, keadaan yang cepat berubah, konflik interpersonal, kebijakan perusahaan, tidak adanya kesempatan pengembangan karir, kurangnya umpan balik dan kepemimpinan (Gibson *et al.* 2012; Hargrove *et al.* 2016). Penelitian ini menggunakan alat ukur yang dirancang oleh Enshassi *et al.* (2015:179) yakni stres kerja yang disebabkan oleh organisasi (gaji, jumlah pegawai, komunikasi), stres kerja yang disebabkan oleh tugas (durasi bekerja, beban kerja, ambiguitas peran), stres personal (dukungan dari pimpinan, dukungan hubungan antar rekan kerja), stres kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja sekitar (kenyamanan lingkungan kerja, pencahayaan, keamanan lingkungan kerja).

Hubungan antara kepemimpinan terhadap stres kerja

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja. Safaria *et al.* (2011) meneliti staf akademisi University Malaysia Pahang, Malaysia, dan menemukan hubungan negatif antara kepemimpinan dan stres kerja. Prayatna dan Subudi (2016) dengan objek penelitian Fave Hotel di Indonesia menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan sebesar 27,5% antara kepemimpinan dan stres kerja. Zhou *et al.* (2015) meneliti industri komunikasi di Cina dan menemukan kepemimpinan etis dan stres kerja berpengaruh negatif. Penelitian yang dilakukan di Turki dengan industri rumah sakit oleh Baysak dan Yener (2015) menemukan terdapat pengaruh negatif kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja. Dari segi Eropa, Lornudd *et al.* (2016) dengan responden yang berasal dari manajer kesehatan di Swedia menyimpulkan kepemimpinan dengan profil *vague* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Dartey-Baah dan Ampofo (2015) dengan 19 bank yang berbeda yang berada di Ghana sebagai objek penelitian menyimpulkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap stres kerja pegawai. Salem dan Kattara (2015) yang meneliti pegawai dari 50 hotel bintang lima di Mesir menyimpulkan gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja pegawai berpengaruh negatif signifikan. Berdasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya, hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS



H₁ : Terdapat pengaruh signifikan negatif antara kepemimpinan terhadap stres kerja pegawai

METODE PENELITIAN

Responden

Penelitian ini meneliti pegawai Kantor XYZ yang bergerak di bidang perpajakan yang berlokasi di Bandung, Indonesia. Responden yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 125 pegawai yang berasal dari seluruh divisi dengan metode sampel yang digunakan yaitu *nonprobability*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Kuesioner dengan 29 butir pernyataan disebarkan ke 125 responden. Terdapat 18 pernyataan kepemimpinan dan 11 pernyataan stres kerja. Tingkat pengembalian kuesioner dari responden sebesar 100% karena jumlah tersebut sesuai dengan yang dibagikan. Diketahui karakteristik responden pria sebesar 59,20% dan wanita sebanyak 40,80%. Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan usia

didominasi oleh usia lebih dari 40 sampai 45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 24 pegawai atau sebesar 19,20%. Sedangkan persentase terendah berada pada usia kurang dari 20 tahun sebanyak 3 pegawai dengan tingkat persentase sebesar 2,40%. Kemudian, karakteristik responden berdasarkan status didominasi oleh pegawai yang berstatus menikah dengan tingkat persentase sebesar 72,80% atau sebanyak 91 pegawai, pegawai yang belum menikah sebanyak 33 pegawai atau 26,40%, dan 1 pegawai yang berstatus cerai dengan tingkat persentase 0,80%. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi dengan pegawai yang telah bekerja 1 sampai 3 tahun dengan jumlah responden 35 pegawai dengan persentase 28%. Sedangkan persentase terendah adalah klasifikasi responden yang bekerja kurang dari 1 tahun dengan jumlah responden 5 atau sebesar 4%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh pegawai yang memiliki pendidikan akhir S1 dengan jumlah pegawai 69 atau sebesar 55,20%, dan klasifikasi terendah berada pada pegawai yang berpendidikan akhir SMA/SMK dengan jumlah pegawai 3 atau sebesar 2,40%.

Tabel 1. Aspek Demografi

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Presentase	Total
Jenis Kelamin	Pria	74	59.20%	100%
	Wanita	51	40.80%	
Usia	< 20 thn	3	2.40%	100%
	20 - 25 thn	23	18.40%	
	> 25 - 30 thn	13	10.40%	
	> 30 - 35 thn	22	17.60%	
	> 35 - 40 thn	15	12.00%	
	> 40 - 45 thn	24	19.20%	
	> 45 - 50 thn	19	15.20%	
Status	> 50 thn	6	4.80%	100%
	Menikah	91	72.80%	
	Belum Menikah	33	26.40%	
Lama Bekerja	Cerai	1	0.80%	100%
	< 1 thn	5	4.00%	
	1 - 3 thn	35	28.00%	
	> 3 - 5 thn	26	20.80%	
	> 5 - 10 thn	28	22.40%	
Pendidikan	> 10 thn	31	24.80%	100%
	SMA/SMK	3	2.40%	
	Diploma	45	36.00%	
	S1	69	55.20%	
	S2	8	6.40%	

Pengukuran

Kuesioner pegawai Kantor XYZ berisikan 18 item pernyataan terkait kepemimpinan dan 11 item pernyataan terkait stres kerja. Salah satu contoh pernyataan terkait kepemimpinan adalah pimpinan memberi tahu apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sedangkan salah satu contoh pernyataan terkait stres kerja adalah gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan. Teknik penskalaan yang

digunakan adalah skala *likert* berjumlah 5 poin, poin terendah 1=sangat tidak setuju sampai 5=sangat setuju. Alat ukur kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini dirancang oleh House (1996) yang dikembangkan oleh Famakin dan Abisuga (2016) yang meliputi mengarahkan (*directive*), mendukung (*supportive*), partisipatif (*participative*) dan orientasi yang bertugas pada pencapaian (*achievement oriented*). Sedangkan untuk mengukur stres kerja digunakan alat ukur yang dirancang oleh Enshassi *et al.* (2015) yang meliputi stres kerja yang disebabkan oleh organisasi (gaji, jumlah pegawai, komunikasi), stres kerja yang disebabkan oleh tugas (durasi bekerja, beban kerja, ambiguitas peran), stres personil (dukungan dari pimpinan, dukungan hubungan antar rekan kerja), stres kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja sekitar (kenyamanan lingkungan kerja, pencahayaan, keamanan lingkungan kerja). Semua butir pernyataan kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Jumlah *Cronbach's Alpha* variabel kepemimpinan sebesar 0,900, sedangkan untuk stres kerja sebesar 0,867, maka keduanya dinyatakan reliabel.

Teknik Analisis

Analisis regresi sederhana dan analisis deskriptif adalah teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini. Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menyelidiki arah hubungan variabel independen dan variabel dependen (Zikmund *et al.* 2010). Data yang telah didapat kemudian diolah dengan alat bantu *software* SPSS versi 21. Sehingga pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja, dengan kepemimpinan sebagai variabel independen atau variabel bebas dan stres kerja sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi linier sederhana pada penelitian ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang dimana dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau kepemimpinan benar-benar berpengaruh secara signifikan negatif terhadap stres kerja pegawai di Kantor XYZ. Kemudian hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 14,1% terhadap stres kerja. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi atau *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,611 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi dengan normal. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas yang diuji dengan menggunakan Uji *Glejser* didapat hasil sebesar 0,656 dan dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi karena hasil yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Hasil uji beda yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan terdapat perbedaan persepsi kepemimpinan berdasarkan karakteristik pendidikan, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan akhir individu maka akan semakin kritis dalam menilai suatu kepemimpinan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di Kantor XYZ dirasa sudah kuat dengan perolehan persentase sebesar 74,01%. Pegawai Kantor XYZ merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinannya sudah kuat. Kemudian terkait stres kerja, ditemukan tingkat persepsi pegawai terhadap stres kerja diperoleh persentase sebesar 50,89%. 50,89% termasuk dalam kategori rendah. Kepemimpinan berkaitan dengan stres kerja pegawai. Ketika kepemimpinan semakin kuat maka semakin menurunkan tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai. Pimpinan Kantor XYZ tidak terpaku pada satu gaya kepemimpinan, tetapi dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan keadaan atau situasi yang sedang dihadapi. Pimpinan memiliki hubungan baik dengan pegawai. Disamping itu, pimpinan dirasa perlu mendengarkan dan melibatkan pegawai dalam penyaluran ide-ide dan saran-saran terkait peningkatan dalam pekerjaan. Pasalnya, ketika pegawai tidak dilibatkan dalam menyalurkan ide maupun saran, pegawai merasa dirinya tidak dibutuhkan dan tidak dihargai yang akan berujung pada timbulnya stres kerja yang dialami oleh pegawai. Tingkat stres kerja

pegawai yang rendah tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi faktor-faktor lain seperti gaji, jumlah pegawai, beban kerja dan masih banyak lagi, dapat diatasi dengan baik oleh pegawai.

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh beberapa peneliti dari industri yang berbeda yakni Safaria *et al.* (2011) pada industri pendidikan di Malaysia; industri perhotelan Prayatna dan Subudi (2016) di Indonesia, Salem dan Kattara (2015) di negara Mesir; Zhou *et al.* (2015) di industri komunikasi negara Cina; pada industri rumah sakit atau kesehatan oleh Baysak dan Yener (2015) di negara Turki, Lornudd *et al.* (2016) di Swedia; Dartey-Baah dan Ampofo (2015) pada industri perbankan di negara Ghana, yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

Sehingga penelitian yang dilakukan oleh penulis di Indonesia dengan objek penelitian Kantor XYZ, memperkuat hasil penelitian terdahulu dari berbagai negara dan industri yang berbeda. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja. Kepemimpinan yang semakin sesuai kuat, maka akan menurunkan tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah diperoleh dengan pengujian secara statistik, penelitian ini terbukti berhasil karena menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja pegawai di Kantor XYZ, dimana dapat dikatakan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_1 diterima. Hal tersebut dikatakan demikian karena ketika kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di suatu organisasi semakin kuat, maka tingkat stres kerja pegawai akan semakin rendah atau bahkan pegawai tidak mengalami stres kerja. Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan diantaranya penggunaan variabel yang hanya melibatkan satu variabel independen atau variabel bebas, dan satu variabel dependen atau variabel terikat. Ruang lingkup yang hanya sebatas di Kantor XYZ.

SARAN

Diharapkan untuk pengembangan penelitian di masa mendatang, penulis selanjutnya dapat melibatkan variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja atau motivasi, dengan menggunakan metode analisis regresi berganda sehingga hasil penelitian bisa lebih bervariasi dalam analisisnya. Selain itu, penelitian ini dilakukan di industri perpajakan dimana diharapkan bagi penulis selanjutnya untuk melakukan penelitian di industri yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 20(01), 121-141.
- Altman, Y. (2009). From human resources to human beings: managing people at work. *Human Resource Management International Digest*, 17(7), 3-4.
- Arifin, B., Suharto, A., & Zaini, H. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Pegawai PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember. 20(01), 1-15.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of management and leadership: a guide to managing for results*. London: Kogan Page.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Baysak, B., & Yener, M. I. (2015). The relationship between perceived leadership style and perceived stress on hospital employees. *Social and Behavioral Sciences*, 207, 79-89.
- Bradberry, T. (2015). 4 Signs Your Boss Is Worse Than Cigarettes. <https://www.linkedin.com/pulse/your-boss-worse-than-cigarettes-dr-travis-bradberry?trk=mp-reader-card>. Diakses pada tanggal 17 Maret 2017.

- Dartey-Baah, K. D., & Ampofo, E. Y. (2015). Examining the Influence of Transformational and Transactional Leadership Styles on Perceived Job Stress among Ghanaian Banking Employees. *International Journal of Business and Management*, 10(8), 161-170.
- Enshassi, A., El-Rayyes, Y., & Alkilani, S. (2015). Job stress, job burnout and safety performance in Palestinian construction industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(2), 170-187.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Famakin, I. O., & Abisuga, A. O. (2016). Effect of path-goal leadership styles on the commitment of employees on construction projects. *Journal of Construction Management*, 16,(1), 1-10.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly Jr., J.H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th edition. New York: McGraw-Hill.
- Hargrove, B., Hargrove, D., & Becker, W. S. (2016). Managing Stress: Human Resource Management Interventions for Distress and Eustress. *Journal of Human Resources Education*, 10(2), 25-38.
- Harms, P.D., Crede, M., Tynan, M., Leon, M., & Jeung, W. (2016). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28, 178-194.
- House, R. J. (1996). Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and A Reformulated Theory. *Leadership Quarterly*, 7(3), 323-352.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Sekjen KEMDIKBUD Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33-40.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lertxundi, A. (2008). Transfer of HRM Practices to Subsidiaries: Importance of the Efficiency of the HRM System. *Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 6(1), 63-73.
- Lornudd, C., Bergman, D., Sandahl, C., & Schwarz. (2016). Healthcare managers' leadership profiles in relation to perceptions of work stressors and stress. *Leadership in Health Services*, 29(2), 185-200.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada DISPENDA Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 219-231.
- Nia. (2010). Atasi Stres Pegawai, Ditjen Pajak Terapkan Sistem SDM Baru. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/1429361/atasi-stres-pegawai-ditjen-pajak-terapkan-sistem-sdm-baru>. Diakses pada tanggal 21 Agustus 2017
- Prayatna, A. H. & Subudi, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 845-872.
- Safaria, T., Othman, A. B., & Wahab, M. N. A. (2011). The Role of Leadership Practices on Job Stress among Malay Academic Staff: A Structural Equation Modeling Analysis. *International Education Studies*, 4(1), 90-100.
- Salem, I., & Kattara, H. (2015). Transformational leadership: Relationship to job stress and job burnout in five-star hotels. *Tourism and Hospitality Research*, 0(0), 1-14.
- Sami'an., & Aprilian, E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor DAOP IV Semarang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 23(1), 10-14.
- Sohail, M., & Rehman, C. A. (2015). Stress and Health at the Workplace-A Review of the Literature. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(3), 95-121.

- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET (Penerbit ANDI).
- Tumbol, C. L., Tewel, B., & Sepang, J. L. (2014). Gaya kepemimpinan otokratis, demokratik, dan *laissez-faire* terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada kpp pratama Manado. *Jurnal EMBA*, 2(1), 38-47.
- Zhou, H., Jin, M., & M, Q. (2015). Remedy For Work Stress: The Impact and Mechanism of Ethical Leadership. *Central European Journal of Public Health*, 23(2), 176-180.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2010). *Business Research Methods, Eighth Edition*. Canada: South-Western Cengage

Lampiran 1
Hasil Uji Asumsi Klasik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.55929840
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.068
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.760
Asymp. Sig. (2-tailed)		.611

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.541	.184		2.935	.004
Kepemimpinan	-.023	.051	-.040	-.447	.656

- a. Dependent Variable: AbsUt

Lampiran 2
Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.380	.327		13.412	.000
Kepemimpinan	-.409	.091	-.376	-4.495	.000

- a. Dependent Variable: Stres_Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.376 ^a	.141	.134	.56157

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Stres_Kerja