

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Samala Hotel Jakarta Barat

*The Influence of Leadership Style and Work Stress on Employee Performance at Samala Hotel, West Jakarta*

Angelita Saphara<sup>1</sup>, Furi Indriyani<sup>2</sup>, Rohani Lestari Napitupulu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>) Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Correspondence e-mail: angelitasaphara@gmail.com

### Article history

Submitted: 2025/06/20; Revised: 2025/07/18; Accepted: 2025/10/10

### Abstract

Leadership Style and Work Stress are important roles in improving employee performance. This study aims to analyze the influence of leadership style (X1) and work stress (X2) on employee performance (Y), both partially and simultaneously. The object of this research was conducted at Samala Hotel West Jakarta, which operates in the service sector, especially in providing accommodation. This study uses a quantitative method where the collected data is processed using the SPSS version 26 application to analyze the results of the questionnaire and measure all existing variables with several tests, namely data quality tests; validity and reliability tests, classical assumption tests; normality tests, multicollinearity, heteroscedasticity, and hypothesis tests using multiple linear regression, determination tests ( $R^2$ ). The results of this study are that leadership style (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y), this is proven based on the t-test with a calculated t-value > t-table, namely  $2.064 > 2.026$ , with a significance value of  $0.046 < 0.05$ . There is a simultaneous positive and significant influence between leadership style and work stress on employee performance, as evidenced by the F-test results, with a calculated F value > F-table value of  $5.427 > 3.245$ , with a significance value of  $0.009 < 0.05$ .

### Keywords

Employee Performance, Leadership Style, Work Stress.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam menunjang daya saing dan keberhasilan perusahaan. Dalam organisasi jasa, seperti hotel, kualitas SDM tercermin melalui kinerja karyawan yang optimal, yang berdampak langsung pada efektivitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Penurunan kinerja karyawan kerap dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dan tingkat stres kerja yang tinggi.

Gaya kepemimpinan yang otoriter cenderung menghambat partisipasi karyawan, membatasi kreativitas, dan memicu stres kerja. Ketidaksesuaian gaya kepemimpinan dengan karakteristik karyawan dapat menurunkan motivasi dan produktivitas. Di sisi lain, stres kerja yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan dan tekanan organisasi mengganggu kesehatan mental dan fisik karyawan, serta menurunkan kinerja.

Di Samala Hotel Jakarta Barat, terdapat tren penurunan kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir. Berdasarkan data internal, karyawan dengan penilaian kinerja "sangat baik" menurun dari 50% pada tahun 2023 menjadi 37,5% pada tahun 2024. Salah satu penyebab utama adalah gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan, disertai stres kerja yang tinggi akibat target dan beban kerja yang tidak seimbang.



Gambar 1. Penilaian kinerja karyawan samala hotel (2022-2024)

Sumber: Angel, (2025)

Menurut Thoha “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya” (Anugrah et al., 2022). Dalam mengarahkan, dan membimbing bawahannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Luntahns dan Trinaningsih dalam buku (Asrianto S. E. et al., 2024) Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk memengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis karyawan, yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan perilaku. Dalam psikologi, stress dipahami sebagai tekanan atau tuntutan yang mendorong individu untuk beradaptasi. Jika tidak dikelola, stres dapat menurunkan kinerja dan mengganggu kesehatan. Menurut (Shofarin et al., 2020) “stres kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengalami tekanan saat menjalankan tugasnya. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakstabilan emosi, kecemasan yang berlebihan, ketegangan, rasa gugup, serta berbagai gangguan lainnya”. Sedangkan Menurut Heriyanti et al. (2021), stres kerja merupakan suatu keadaan tegang yang menyebabkan ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan psikologis seseorang, yang pada akhirnya memengaruhi emosi, cara berpikir, serta keadaan mental karyawan secara keseluruhan. Kinerja merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan, dan keberhasilan dalam mencapai atau tidak mencapai target yang telah ditetapkan dapat ditentukan oleh kinerja individu atau tim. Menurut (Heriyanti et al., 2021) “Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2). Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Variabel dependen merupakan variabel yang

dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Diharapkan penelitian ini bisa terdapat manfaat terkait pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa menjadi pertimbangan dalam perusahaan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain statistik. Penelitian kuantitatif dipilih karena mampu menganalisis data numerik secara objektif serta menguji hipotesis secara inferensial. Fokus penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Samala Hotel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Samala Hotel Jakarta Barat yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik saturation sampling atau sampling jenuh digunakan, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik ini dipilih untuk memperoleh hasil yang mewakili seluruh populasi secara menyeluruh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan: 1) Observasi, untuk mengamati langsung perilaku kerja karyawan, gaya kepemimpinan atasan, serta suasana kerja di Samala Hotel; 2) Kuesioner, menggunakan Google Form dengan format tertutup dan skala Likert, disebarkan kepada seluruh sampel; 3) Dokumentasi, untuk melengkapi informasi administratif, seperti data absensi, laporan kinerja, dan struktur organisasi. Teknik analisis data dilakukan dengan uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis.

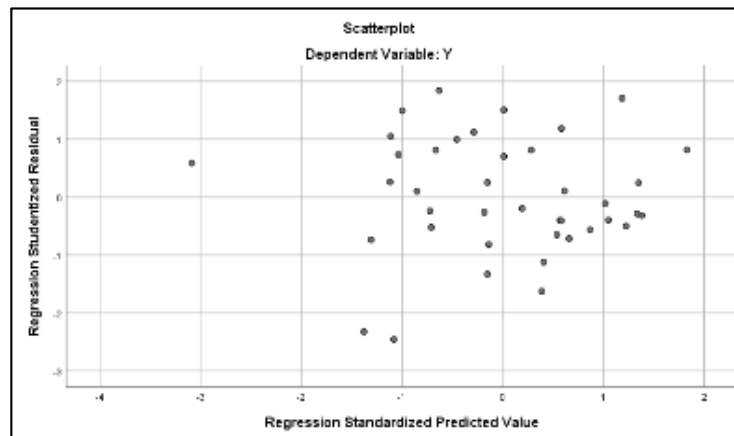
## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Samala Hotel, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 40 pegawai. Karakteristik responden menunjukkan bahwa 52,5% adalah laki-laki dan 47,5% perempuan, dengan mayoritas (75%) berusia antara 20-30 tahun. Dalam hal pendidikan terakhir, 50% responden memiliki gelar S1, sementara 42,5% memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK. Selain itu, 45% responden memiliki masa kerja antara 2 hingga 3 tahun di hotel tersebut.

Deskripsi Data Penelitian; 1) Gaya Kepemimpinan (X1): Responden cenderung setuju bahwa pimpinan memberikan instruksi yang jelas dan menciptakan suasana kerja yang baik. Namun, ada juga indikasi bahwa pimpinan kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. 2) Stres Kerja (X2): Sebagian responden merasa beban kerja berlebihan, tetapi tidak semua merasa stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3) Kinerja Karyawan (Y): Mayoritas responden menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Uji Kualitas Data; 1) Uji Validitas: Semua item dalam variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. 2) Uji Reliabilitas: Semua variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, menandakan reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik dilakukan dengan 1) Uji Normalitas: Data berdistribusi normal; 2) Uji Multikolinieritas: Tidak terdapat multikolinieritas antar variabel; 3) Uji Heteroskedastisitas: Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



Gambar 4. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Angel,(2025)

Adapun analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 27.360 + X_1 0,302 + X_2 0,092 + e$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Samala Hotel. Pertama, uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi (p) yang diperoleh kurang dari 0,05, yaitu  $p < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam gaya kepemimpinan dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, untuk variabel stres kerja, hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), yang berarti bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, uji F dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari kedua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan stres kerja, terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, gaya kepemimpinan dan stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kombinasi dari kedua faktor tersebut dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan, dan penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan kedua aspek ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis ini memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan strategi manajerial yang lebih efektif di Samala Hotel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) Gaya Kepemimpinan: Memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif. 2) Stres Kerja: Tidak berpengaruh signifikan, meskipun ada indikasi bahwa stres dapat mempengaruhi kinerja dalam jangka panjang. 3) Simultan: Kombinasi gaya kepemimpinan dan pengelolaan stres berpengaruh positif terhadap kinerja.

Adapun implikasi penelitian ini adalah 1) Gaya Kepemimpinan: Penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi kepemimpinan. 2) Stres Kerja: Manajemen perlu lebih peka terhadap dinamika psikologis karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. 3) Simultan: Keduanya harus dikelola secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Samala Hotel ( $t$ -hitung  $2.064 > t$ -tabel  $2.026$ ,  $p=0.046$ ), sedangkan stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan ( $t$ -hitung  $0.873 < t$ -tabel  $2.026$ ,  $p=0.388$ ). Namun secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $F$ -hitung  $5.427 > F$ -tabel  $3.245$ ,  $p=0.009$ ). Temuan ini mengimplikasikan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang efektif meskipun stres kerja perlu dikelola secara optimal melalui dukungan yang memadai. Keterbatasan penelitian terletak pada sampel relatif kecil (40 responden) yang membatasi generalisasi, sehingga disarankan untuk penelitian lanjutan dengan cakupan lebih luas guna memperkuat temuan ini. Hasil penelitian secara keseluruhan menegaskan peran krusial kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan industri hospitality.

Adapun yang menjadi kelemahan penelitian ini yaitu terbatas pada tiga variabel dan 40 responden, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk populasi yang lebih luas. Selain itu, penelitian dilakukan dalam waktu singkat, yang mungkin mempengaruhi hasil.

## REFERENSI

- Anam, C., Pradana, A., & Wahyudi, M. (2022). Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Education and Development I*, 3.
- Anugrah, A., SASMITA, J., & KORNITA, S. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8.
- Asrianto S. E., Nurdin Latif., S.E., M. S., & Andi Syahrul Makkurade, M.Si., M. . (2024). *Manajemen Organisasi dan Kepemimpinan* (M. S. Yusri, S.Sos. & M. . Heriyanto Sahidu, S.Sos., S.Kom. (eds.)). Cv. Amerta Media.
- Bahri, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat TBK Perawang*. Skripsi.
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Dumadi, Ainunnisa, A., Khojin, N., & Harini, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daehan Global. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1.
- Erdi, & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Epson Industri. *Tadbir Peradaban*, 3(3), 280–289. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Fajri, N., & Yudia, A. (2024). *Journal of Management Science and Business Review*. 2(4), 19–35. <https://jurnal.ypsms.or.id/index.php/JMSBR>
- Efanandosa. (2024). Analisis Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Le Meridien Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5.
- Fikarudin, Puteri, & Ayu. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpt Yasa Ayu Mandiri Jakarta*. Skripsi.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (X)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hilmi, R. Z., Hurriyati, R., & Lisnawati. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi*

- dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Neuronworks Indonesia Bandung. 3(2), 91–102.*
- Purba, J. A., & Subroto, M. (2023). Analisis Tipe-Tipe Kepemimpinan di Lembaga Pemasyarakatan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(4), 2168–2172.* <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1858>
- Setiadi, S. (2021). DEMAnD Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development Pengaruh kompensasi dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian packing di PT. Great Apparel Indonesia Sukabumi. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development, 03(02), 33–48.*
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang, 11(1), 52–65.* <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Simarmata, N. I. P. (2021). *Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan - Google Books* (IssueAugust).[https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan\\_dan\\_Pengambilan\\_Keputusan/ZJlFEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0%0Ahttps://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan\\_dan\\_Pengambilan\\_Keputusan/ZJlFEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pendelegasian&pg=PA73&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_dan_Pengambilan_Keputusan/ZJlFEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0%0Ahttps://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_dan_Pengambilan_Keputusan/ZJlFEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pendelegasian&pg=PA73&printsec=frontcover)
- Siska, E. &. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi. 7, 166–176.*
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. 9(4), 2721–2731.*
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 13(2), 193.* <https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.10798>
- Ummah, M. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Social Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar. *Sustainability (Switzerland), 11(1), 1–14.* <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?>