

ABSTRAK

Anita Nurul Mudalifah, 2024. Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Pascamerger terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan BSI KC Tasikmalaya Sutisna Senjaya)

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal. Di BSI KC Tasikmalaya Sutisna Senjaya kinerja karyawan belum tercapai secara maksimal, serta komitmen karyawan juga dinilai masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Pascamerger Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 37 orang karyawan, dengan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket). Teknik analisis data dilakukan dengan koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan regresi sederhana untuk menguji hipotesis satu sampai lima, sedangkan untuk menguji hipotesis enam dan tujuh dilakukan teknik analisis jalur (*path analysis*) serta uji sobel.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh: (1) kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stres kerja dengan nilai t-statistik $-2.041 > 2.030$ (2) beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dengan nilai t-statistik $3.668 > 2.030$ (3) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik $5.448 > 2.030$ (4) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik $-4.117 > 2.030$ (5) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik $-5.533 > 2.030$ (6) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja dengan nilai t-statistik $1.759 < 2.030$ (7) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja dengan nilai t-statistik $-2.361 > 2.030$.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja (Z) tidak mampu memediasi atau intervening variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel beban kerja (X_2) stres kerja (Z) mampu memediasi atau intervening antara variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Stres Kerja

ABSTRACT

Anita Nurul Mudalifah, 2024. The Effect of Leadership and Postmerger Workload on Employee Performances with Job Stress as an Intervening Variable (Case Study on BSI Tasikmalaya Sutisna Senjaya Branch Offices Employees).

The success of an organization depends on the ability to manage its resources. Employee performance is needed to achieve optimal company performance. At BSI Tasikmalaya Sutisna Senjaya branch offices, employee performance has not been maximized, and employee commitment is also considered low. This study aims to determine and analyze the effect of post-merger leadership and workload on employee performance with work stress as an intervening variable.

This study uses a correlational method with a quantitative approach. The sample in this study amounted to 37 employees, with a saturated sample method. The data collection technique was carried out through a questionnaire. Data analysis techniques were carried out with a simple correlation coefficient, coefficient of determination and simple regression to test hypotheses one to five, while to test hypotheses six and seven path analysis techniques and sobel tests were carried out.

Based on the results of data analysis obtained: (1) leadership has a negative effect on work stress with a t-statistic value of $-2.041 > 2.030$ (2) workload has a positive effect on work stress with a t-statistic value of $3.668 > 2.030$ (3) leadership has a positive effect on employee performance with a t-statistic value of $5.448 > 2.030$ (4) workload has a negative effect on employee performance with a t-statistic value of $-4.117 > 2.030$ (5) work stress negatively affects employee performance with a t-statistic value of $-5.533 > 2.030$ (6) leadership has no effect on employee performance through work stress with a t-statistic value of $1.759 < 2.030$ (7) workload affects employee performance through work stress with a t-statistic value of $-2.361 > 2.030$.

The conclusion of this study shows that work stress (Z) is not able to mediate or intervening leadership variables (X_1) on employee performance. While in the workload variable (X_2) work stress (Z) is able to mediate or intervene between workload variables (X_2) on employee performance.

Keywords: Workload, Leadership, Employee Performance, Work Stress