

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN DI TOKO TIGA
KADIPATEN**



SKRIPSI

Ditujukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen

Oleh:

Aldeyna Diani

2017120232

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

***EXAMINE THE IMPACT OF JOB STRESS AND LEADERSHIP ON
EMPLOYEES' WORK ENGAGEMENT AT TOKO TIGA KADIPATEN***



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's Degree in Management

By:

Aldeyna Diani

2017120232

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited Excellence by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN DI TOKO TIGA KADIPATEN**

Oleh:

Aldeyna Diani

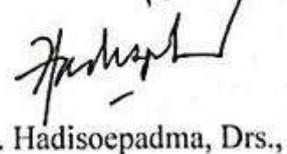
2017120232

Bandung, Agustus 2024

Ketua Jurusan Manajemen


(Katlea Fitriani, ST., MSM., CIPM.)

Pembimbing Skripsi.


(A. Hadisoepadma, Drs., M. M.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Aldeyna Diani
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 22 Maret 1999
Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 2017120232
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Judul:

Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan di Toko Tiga
Kadipaten

dengan,

Pembimbing : A. Hadisoepadma, Drs., MM.
Ko-pembimbing :

MENYATAKAN

adalah benar-benar karya tulis saya sendiri,

1. Apapun yang tertuang sebagai bahan atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta atau yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

dinyatakan tanggal: Juli 2024

Pembuat Pernyataan:



(Aldeyna Diani)

ABSTRAK

Pendahuluan – Pada abad ke-21 ini, seluruh perusahaan semakin kompetitif untuk dapat memenangkan pasar agar perusahaan dapat mencapai target dan bahkan bisnisnya berkelanjutan, termasuk UMKM. Perkembangan UMKM di Indonesia sangat pesat sehingga mampu menyerap banyak tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya insani yang berkualitas, yang menunjukkan kecenderungan sisi keterlibatan kerja yang tinggi untuk dapat menghasilkan dan menjalankan strategi suatu perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing dan sasaran perusahaan tercapai. Manusia adalah salah satu investasi terbesar suatu perusahaan.

Tujuan – (1) Mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan; (2) Mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja karyawan; (3) Mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Metode – Penelitian ini melibatkan seluruh populasi. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *hypothetico-deductive method* dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, serta menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistics 29*.

Hasil – Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan secara parsial sebesar *p-value* 0.1% dan tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja karyawan secara parsial. Sementara itu, hasil uji statistik F menunjukkan adanya pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja karyawan secara simultan dengan hasil $F_{hitung} 2482.377 > F_{tabel} 3.40$. Nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 99.5% menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Karyawan

ABSTRACT

Introduction – In the 21st century, all companies are increasingly competitive to win the market so that companies can achieve their targets and even their businesses are sustainable, including MSMEs. The development of MSMEs in Indonesia is very rapid so that it can absorb a lot of workers. Therefore, quality human resources are needed, which show a tendency towards high work engagement to be able to produce and implement a company's strategy so that the company can compete and the company's goals are achieved. Humans are one of the biggest investments of a company.

Objectives – (1) To find out whether there is an influence of job stress on employees' work engagement; (2) To find out whether there is an influence of leadership on employees' work engagement; (3) To find out whether there is an influence of job stress and leadership on employees' work engagement.

Methods – This study involved an entire population. The method used in this study is the hypothetico-deductive method with observation, interviews, and questionnaire distribution, also using the assistance of IBM SPSS Statistics 29.

Results – Based on the results of the study and discussion, it is concluded that there is an influence of job stress on employees' work engagement partially with a p-value of 0.1% and there is no influence of leadership on employees' work engagement partially. Furthermore, the results of the F statistical test show that there is an influence of job stress and leadership on employees' work engagement simultaneously along with the results of $F_{count} 2482.377 > F_{table} 3.40$. The R Square value obtained shows 99.5% as the magnitude of the contribution of the independent variable to the dependent variable.

Keywords: Job Stress, Leadership, Employees' Work Engagement

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus atas kebajikan, kemurahan, dan penyertaan-Nya yang senantiasa dilimpahkan-Nya secara cuma-cuma tanpa mengenal ruang dan waktu bagi penulis. Penulis sangat bersyukur karena tanpa pertolongan, kekuatan, dan penghiburan-Nya, penulis sama sekali tidak dapat mengatasi kendala yang terus menerus ada, rasa keputusasaan, ketakutan yang entah datang dari mana, dan rasa hilangnya pengharapan yang penulis alami selama proses penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan di Toko Tiga Kadipaten” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan. Tanpa cinta kasih, doa, saran yang membangun, kekuatan, dan penghiburan dari orang-orang yang luar biasa dan terkasih, penulis tidak bisa sampai di titik ini, titik kehidupan yang penulis rindu untuk selesaikan dengan baik dan berpindah ke musim kehidupan yang baru tanpa rasa tertuduh dan gelisah. Dengan demikian, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Suhendi dan Yani sebagai orang tua kandung dari penulis yang selalu menunjukkan cinta kasih yang berlimpah di dalam segala keadaan penulis. Cinta kasih yang tidak terbatas dan dalam berbagai bentuk baik materiil maupun nonmateriil, doa-doa yang tidak ada putus-putusnya, nasihat yang terbaik telah diberikan menggerakkan hati dan keyakinan dari orang tua bahwa penulis mampu menyelesaikan studi ini telah membangkitkan semangat penulis sehingga penulis memutuskan untuk berjuang mengalahkan ketakutan yang palsu dan menyelesaikan musim hidup yang satu ini dengan sebaik mungkin.
2. Alessandra Diani dan Andreas Kristiandi sebagai saudara kandung dari penulis yang selalu menunjukkan kasih sayang, penghiburan yang tak terbatas, rasa pengertian ketika penulis merasa sendirian. Serta doa-doa yang tidak terputus sekalipun untuk penulis.
3. Kedua Ema sebagai nenek dari orang tua kandung penulis yang selalu mengingat penulis, mendoakan, dan memberikan dukungan dan kekuatan yang

besar bagi penulis setiap waktu. Terima kasih banyak Ema atas kasih sayang berlimpah dan doa-doa yang tidak terputus sekalipun.

4. Bapak A. Hadisoepadma, Drs., M.M. sebagai dosen pembimbing penelitian yang penulis hormati dan kagumi ketika pertama kali diajar oleh beliau di kelas. Dosen sangat baik, sangat sabar pada penulis, yang selalu bersedia mengulurkan tangan untuk menolong penulis, menasihati, dan meluangkan waktunya untuk membimbing penulis.
5. Ibu Dr. Budiana Gomulia, Dra., M.Si. sebagai dosen wali yang penulis hormati, yang telah selalu mendukung, memberikan arahan kepada penulis dalam menentukan mata kuliah dan minat, serta telah meluangkan waktunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Ibu Dr. Istiharini, CMA., CPM. sebagai Ketua Jurusan Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan, yang telah bersedia menandatangani surat permintaan maaf oleh penulis ketika penulis lupa FRS dan sudah terlewat beberapa minggu, namun dibukakan kesempatan lagi untuk penulis mendaftar FRS sehingga meninggalkan kesan pada penulis, bahwa penulis tidak berjuang sendirian.
7. Ibu Katlea Fitriani, ST., MSM., CIPM. sebagai Ketua Program Studi Sarjana Ilmu Manajemen yang telah menasihati, memberikan dukungan, dan semangat untuk penulis dapat menyelesaikan penelitian ini sehingga meninggalkan kesan pada penulis, bahwa penulis tidak berjuang sendirian.
8. Bapak Briandika Mahendra sebagai Secretariat Management Science Department Universitas Katolik Parahyangan yang telah membantu penulis dengan secepat dan sebaik mungkin agar penulis dapat mendaftar FRS sehingga meninggalkan kesan pada penulis, bahwa penulis tidak berjuang sendirian.
9. Seluruh staf administrasi, staf perpustakaan, satpam, dan pekerya Fakultas Ekonomi atas seluruh bantuannya selama masa perkuliahan penulis di Universitas Katolik Parahyangan.
10. Yovita Chanda, Bambang Ardhi, dan Steven Soetanto sebagai mentor rohani penulis yang selalu mendoakan, memberikan arahan hidup, menasihati, menguatkan, mendidik dengan nyata, dan selalu penuh kasih dalam

mendukung seluruh perjalanan hidup penulis dari awal penulis berkuliah hingga detik ini.

11. Shania Juliana sebagai teman seperjuangan yang lebih rajin daripada penulis, yang telah mau ditanya ini dan itu oleh penulis yang kadang tertinggal “berita”, memberi semangat baru, dan *the power of presence* dalam menyelesaikan musim kehidupan yang satu ini.
12. Merry Natalia, Ivone Christine, Sharon Charine, Alexander Edi, David Setiawan, Surya Krisna, Adela Kezia, Yosua Eka, Alma Geraldine yang telah selalu memberikan dukungan yang tulus, doa-doa, dan didikan yang nyata namun penuh kasih kepada penulis.
13. Meidiana Mega, Kezia Jessica, Debby Novianti, Natasha Amadea, Cecillia Febriany, Brenda Christi, Veba Reksa, Samuel Gunawan, Kharizta Immanuela yang selalu peduli pada keadaan penulis dan senantiasa mendukung, tidak hanya dalam doa, namun ada hubungan yang terus dibangun dan diusahakan.
14. Seluruh anak-anak rohani dan anak-anak komsel penulis, serta seluruh anggota Komsel Mission 21 dan seluruh anggota Komsel X’ist Reach atas doa-doanya dan penghiburannya yang luar biasa dimulai ketika penulis bergabung hingga detik ini.
15. Teman-teman yang keren dan rekeh, penulis sayang! Penulis sangat senang dan sangat bersyukur atas kehadiran kalian dalam hidup penulis.
16. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas doa, pertolongan, penghiburan, dan dukungan bagi penulis hingga detik ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Penulis memohon maaf apabila terdapat perkataan dan perbuatan yang tidak berkenan bagi pembaca. Akhir kata, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan dapat mendorong penelitian selanjutnya.

Bandung, 25 Juli 2024

Penulis

Aldeyna Diani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.5. Kerangka Pemikiran	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Manajemen Insani	10
2.2. Stres Kerja	10
2.3. Kepemimpinan	12
2.4. Keterlibatan Kerja Karyawan	14
2.5. Penelitian Terdahulu	15
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	25
3.1. Metode Penelitian	25
3.1.1. Jenis Penelitian	27
3.1.2. Teknik Pengumpulan Data	27
3.1.3. Populasi	28
3.1.4. Operasionalisasi Variabel	28
3.2. Teknik Analisis Data	31
3.3. Analisis Statistik Deskriptif	31
3.4. Teknik Pengolahan Data	32
3.4.1. Uji Normalitas	32
3.4.2. Uji Validitas	33
3.4.3. Uji Reliabilitas	33
3.4.4. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)	34
3.4.5. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)	35
3.4.6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	36

3.5. Metode Penyajian Data	36
3.6. Objek dan Subjek Penelitian	37
3.6.1. Profil Responden	37
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1. Hasil Penelitian	41
4.2. Penyajian Data Kuesioner	41
4.2.1. Deskripsi Variabel X_1 dan X_2	41
4.3. Uji Normalitas	50
4.4. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)	52
4.5. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)	53
4.6. Koefisien Determinasi (R^2)	54
4.7. Pembahasan	55
4.7.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan	55
4.7.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan	56
4.7.3. Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan	57
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	66
RIWAYAT HIDUP PENELITI	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel X_1 X_2	29
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Y	31
Tabel 3.3. Hasil Uji Reliabilitas	34
Tabel 3.4. Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 3.5. Usia Responden	38
Tabel 3.6. Pendidikan Responden	39
Tabel 3.7. Masa Kerja Responden	39
Tabel 4.1. Skor Kuesioner Variabel Stres Kerja (X_1)	41
Tabel 4.2. Modus X_1	44
Tabel 4.3. Skor Kuesioner Variabel Kepemimpinan (X_2)	45
Tabel 4.4. Modus X_2	47
Tabel 4.5. Skor Kuesioner Variabel Keterlibatan Kerja Karyawan (Y)	48
Tabel 4.6. Modus Y	50
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	51
Tabel 4.8. Hasil Uji t H_1 dan H_2	52
Tabel 4.9. Hasil Uji F H_3	54
Tabel 4.10. Hasil Koefisien Determinasi Y	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran	9
--------------------------------------	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	67
Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner	87
Lampiran 3. Uji Validitas <i>Pearson Correlation</i>	90

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada abad ke-21 ini, seluruh perusahaan semakin kompetitif untuk dapat memenangkan pasar agar perusahaan dapat mencapai target dan bahkan bisnisnya berkelanjutan, termasuk UMKM. Perkembangan UMKM di Indonesia sangat pesat sehingga Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia dalam *website*-nya (2023) menyatakan, “Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang merupakan pilar penting pembangunan ekonomi Indonesia terus didorong agar dapat naik kelas, sehingga bisa memberikan kontribusi lebih besar bagi perekonomian, dan menyerap tenaga kerja lebih banyak.”

Keberadaan UMKM di Indonesia, menyerap tenaga kerja dan membuat kehidupan mereka sejahtera. Oleh karena itu, tenaga kerja atau sumber daya insani merupakan salah satu hal terpenting dalam menjalankan suatu bisnis. Diperlukan sumber daya insani yang berkualitas untuk dapat menghasilkan dan menjalankan strategi suatu perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing dan sasaran perusahaan tercapai. Manusia adalah salah satu investasi terbesar suatu perusahaan.

Keterlibatan karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan memiliki pengaruh yang penting. Keterlibatan kerja karyawan merupakan sikap di mana seseorang memihak pekerjaan secara psikologis dan melihat kinerjanya sebagai suatu prestasi bagi harga dirinya (Robbins, 2015:34). Dikutip dari Abram, Tatimu, & Rumawas (2022:241), keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu proses partisipatif dari karyawan melalui masukan-masukan yang ditujui untuk meningkatkan komitmen atau keterikatan karyawan, yang akhirnya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Yuniarsih & Ramaditya (2020:2-3) menyatakan bahwa keterlibatan kerja karyawan adalah bentuk komitmen dari karyawan dengan berperan aktif dan bersikap peduli baik secara jasmani, pengetahuan, dan perasaan terhadap pekerjaan yang diembannya hingga tahap seorang karyawan menganggap pekerjaan tersebut sangat bernilai dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tekad yang kuat. Seorang karyawan yang

tinggi tingkat partisipasi terhadap pekerjaan menunjukkan sikap keberpihakan dan menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap bidang pekerjaan yang dilakukan (Robbins, 2012:77).

Peneliti menemukan fenomena di atas terjadi kebalikannya pada beberapa karyawan salah satu UMKM. Toko Tiga Kadipaten merupakan salah satu toko sembako yang cukup laris dan cukup besar di Majalengka, Jawa Barat yang berhasil bertahan hingga pasca pandemi. Toko Tiga Kadipaten memiliki 26 karyawan pada saat ini. Selama beberapa hari berkunjung, peneliti mengamati bahwa karyawan Toko Tiga Kadipaten memiliki kebiasaan bekerja yang buruk. Dalam keterlibatan kerja karyawan, hal yang sangat terlihat adalah bahwa mereka bekerja dengan bermalasan, seperti kurang inisiatif mengambil peran, tidak bekerja di waktu yang tepat, bekerja dengan lesu, tidak melakukan pekerjaan dengan teratur. Berdasarkan hasil wawancara dengan atasan, karyawan sering terlambat datang kerja, tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, cenderung menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan, fokus yang mudah terpecah ketika melakukan pekerjaan, ragu untuk berpendapat, terlihat ada beberapa kekurangan dalam UMKM ini, bahkan dengan pimpinannya.

Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang sayangnya tidak lama karena situasi toko sangat sibuk dan menjadi kurang kondusif, diketahui bahwa kepemimpinan atasan kurang menjadi teladan, atasan terlihat kurang peduli pada karyawan dan lingkungan, sering terlihat atasan yang kurang akrab dengan karyawan, kurang peka untuk menolong karyawan dalam pekerjaannya, dan jarang juga meminta pendapat dan gagasan dari karyawan, beberapa kali terlihat ketegangan situasi antara pimpinan dan karyawan, maupun dengan sesama karyawan. Karyawan masih merasa kurang akrab dan cenderung kurang kompak baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, atasan berpendapat bahwa karyawan cepat bersenang-senang sehingga pekerjaan tertunda.

Selain itu, peneliti juga mengetahui bahwa mereka jarang mendukung satu sama lain dengan memberi semangat dan jarang berpikir positif mengenai pekerjaan, atasan, dan rekan kerjanya ketika peneliti menanyakan pendapat dan perasaan mereka mengenai hal-hal tersebut. Karena itu, peneliti berpikir dan menganggap bahwa

karyawan di Toko Tiga Kadipaten seperti belum lama bersama dalam melewati susah dan senang setiap hari sehingga mereka masih mencari tahu apa yang harus dilakukan untuk menjaga ikatan sesama dan menjaga kekompakan tim.

Stres kerja merupakan suatu ketegangan kondisi yang dapat memengaruhi seseorang secara emosional, begitu pula memengaruhi proses berpikir dan keadaan seorang individu (Handoko, dikutip dari Supriyanto & Nadiyah, 2022:611). Dikutip dari Luthans (2002:396), Ivancevich & Matteson mendefinisikan stres dengan begitu sederhana, yaitu sebagai interaksi antara seorang individu dan lingkungannya. Masih dari Luthans, Beehr & Newman mengidentifikasi stres kerja sebagai suatu kondisi yang timbul melalui interaksi perorangan dan pekerjaan mereka, serta dicirikan atau dibuktikan dengan adanya perubahan dari dalam diri seorang individu yang mendesak mereka untuk berperilaku menyimpang dari tingkah laku normal mereka. Oleh karena itu, Luthans menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu respon adaptif seseorang terhadap situasi eksternal yang berimbas secara fisik, psikologis, dan penyimpangan perilaku pada anggota organisasi. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh sebesar -6,3% terhadap keterlibatan kerja karyawan yang berarti semakin tingginya tingkat stres kerja, maka semakin rendah pula tingkat keterlibatan kerja karyawan (Pranitasari & Kusumawardani, 2021:67). Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simon & Amarakoon (2015), begitu pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Amilin (2016:317).

Selain itu, kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang penting dan dapat memungkinkan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan. Salah satu penelitian terdahulu membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan (Yoga & Irmawati, 2024:1765). Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arfat *et al.* (2017:700), Narosaputra (2022:60-61). Adapun definisi dari kepemimpinan, yaitu pendaaygunaan kekuatan dan pengaruh untuk mengarahkan kegiatan bawahan atau pengikut menuju pencapaian tujuan (Colquitt, LePine, & Wesson, 2011:451). Kepemimpinan merupakan suatu peranan dan proses untuk memengaruhi orang lain (Rivai, seperti dikutip oleh Widyastuti & Haholongan, 2020:4). Gary Yukl dalam Edison, Anwar, & Komariyah (2017:87), kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi individu lain untuk memahami dan menyetujui hal-hal yang penting

untuk dilakukan dan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan secara efektif, serta merupakan suatu proses yang memudahkan individu ataupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang dilaksanakan dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan di Toko Tiga Kadipaten”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, peneliti merumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan di Toko Tiga Kadipaten?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan di Toko Tiga Kadipaten?
3. Apakah stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan di Toko Tiga Kadipaten?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan atau ingin mencapai beberapa hal sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan di Toko Tiga Kadipaten.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja karyawan di Toko Tiga Kadipaten.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja karyawan di Toko Tiga Kadipaten.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun harapan peneliti mengenai kegunaan penelitian ini bagi beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi UMKM

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat diterima, dapat menambah informasi, dan dapat digunakan oleh UMKM sebagai bahan pertimbangan untuk membantu meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dengan menurunkan stres kerja dan meningkatkan kepemimpinan yang baik.

2. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan baru dan pemahaman baru yang membantu menjadi lebih praktis, dengan kata lain dapat menambah kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan kebijaksanaan ke dalam tindakan nyata agar tercapai hasil yang diinginkan.

3. Bagi pembaca dan pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan, pendidikan, dan dapat berguna pula sebagai bahan penelitian lanjutan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja karyawan, serta hubungan antar variabel.

1.5. Kerangka Pemikiran

Salah satu elemen terpenting dan investasi terbesar UMKM dalam menunjang kegiatan dan proses bisnis agar berkesinambungan dan bahkan mampu mencapai sasaran adalah sumber daya insani. Sumber daya manusia merupakan individu-individu yang mempunyai kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang berpotensi dan mampu memenuhi kualifikasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, UMKM membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja.

Namun, apabila karyawan mengalami kondisi stres kerja tanpa disadari, maka hal tersebut akan berimbas terhadap pekerjaan yang diemban. Luthans (2002:396) mengatakan, *“stress is defined as an adaptive response to an external situation that results in physical, psychological, and/or behavioral deviations for organizational participants,”* dengan kata lain, stres kerja adalah suatu kondisi di mana seorang individu bertingkah berbeda atau menyimpang sebagai suatu respon adaptif terhadap

situasi eksternal yang mengusik individu tersebut. Handoko (2013:200) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang menegangkan sehingga memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang individu. Banyak sekali karyawan yang tidak menyadari apabila mereka mengalami kondisi stres kerja.

Maka dari itu, penting untuk UMKM dan karyawannya mengetahui dimensi dan indikator atau tolak ukur seorang individu yang mengalami kondisi stres kerja. Adapun tiga dimensi atau faktor yang dapat memengaruhi stres kerja karyawan menurut Luthans (2002:397-401), antara lain, *extra organizational stressors*, *organizational stressors*, *group stressors*, *individual stressors*. Dimensi-dimensi ini yang akan menghasilkan atau menimbulkan kondisi stres kerja pada karyawan. Yulianawati dalam Hanim (2016:3) menyebutkan terdapat sembilan indikator kondisi stres kerja pada karyawan, yakni beban kerja yang sulit dan berlebihan, merasa tekanan besar dari atasan dan waktu kerja yang kurang memadai, peralatan kerja yang kurang memadai, rendahnya jumlah balas jasa, konflik dengan pimpinan atau rekan kerja, keadaan kerja yang tidak sehat, mengalami perbedaan nilai, serta perlakuan yang tidak adil dan tidak wajar.

Selain itu, unsur lainnya yang menjadi penting dalam kontribusinya terhadap pekerjaan karyawan adalah kepemimpinan. Bergeraknya karyawan tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Oleh karena itu, langkah baiknya pemimpin dapat memperhatikan bagaimana kepemimpinannya selama ini. Menurut Luthans (2011:451), "*We define leadership as the use of power and influence to direct the activities of followers toward goal achievement,*" berarti kepemimpinan merupakan alat atau kewenangan untuk menggunakan kekuatan dan pengaruh yang dapat mengarahkan pengikutnya untuk melakukan aktivitas yang menuju pencapaian tujuan. Adapun pengertian lain yang disampaikan oleh Gary Yukl dalam Edison, Anwar, & Komariyah (2017:87), yaitu kepemimpinan merupakan sebuah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyepakati perkara yang perlu dikerjakan dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan secara efektif, termasuk sebuah proses memfasilitasi upaya-upaya, baik perorangan maupun kelompok sehingga sasaran atau tujuan bersama tercapai. Adapun lima dimensi atau faktor yang memengaruhi kepemimpinan yang diutarakan oleh Edison, Anwar, Komariyah (2017:96), antara lain, memiliki strategi yang jelas, memiliki kepedulian terhadap anggota kerja dan

lingkungan kerja, merangsang anggota bekerja, menjaga kekompakan tim, serta yang terakhir, yaitu menjaga perbedaan dan keyakinan. Dimensi-dimensi atau semua faktor tersebut berkontribusi terhadap kepemimpinan seorang atasan yang kemudian ditunjukkan melalui indikator atau tolak ukur sebagai berikut, yakni mempunyai strategi yang jelas dan realistis, dapat mengomunikasikan strateginya dengan baik kepada seluruh karyawan, berani mengambil keputusan dan risiko, bertanggung jawab, punya perilaku yang baik dan bijaksana, menunjukkan kepedulian, mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan, mampu membangun hubungan personal dengan karyawan (Yoga & Irmawati, 2024:1755).

Permasalahan karyawan yang menyangkut stres kerja dan kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja karyawan adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya terhadap pekerjaannya, berpartisipasi dengan aktif dalam bidang pekerjaannya, dan memandang kinerja dari pekerjaannya lebih bernilai demi kebaikan diri sendiri (Robbins & Coulter, 2012:377). Masih dikutip dari Robbins (2012:77), seorang karyawan yang tinggi tingkat partisipasi terhadap pekerjaan menunjukkan sikap keberpihakan dan menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap bidang pekerjaan yang dilakukan. Keterlibatan kerja karyawan merupakan hal yang penting dan berpengaruh besar bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan tiga kondisi psikologis yang mampu menambah rasa keterlibatan seorang individu dalam pekerjaan, berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Luthans (2006:568), antara lain, rasa berharga, rasa aman, dan rasa ketersediaan. Lebih lanjut, kondisi psikologis tersebut yang akhirnya memunculkan enam indikator yang dapat mengukur tinggi atau rendahnya keterlibatan kerja karyawan, antara lain, aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan adalah yang utama, melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting demi harga diri, keterlibatan mental dan emosional, motivasi kontribusi, dan tanggung jawab (Istijanto, 2005:129).

Beberapa penelitian terdahulu pun telah membuktikan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan. Berdasarkan Pranitasari & Kusumawardani (2021:67), stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap keterlibatan kerja karyawan. Dengan demikian, untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, peneliti tersebut mengusulkan untuk menciptakan hubungan baik antar karyawan agar mengurangi tingkat stres kerja karyawan. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simon & Amarakoon (2015), rendahnya tingkat stres kerja berpengaruh secara positif terhadap keterlibatan kerja karyawan, peneliti tersebut menyebutkan bahwa memiliki *supervisor* yang dekat dan pengertian merupakan peran kunci untuk mempertahankan tingkat stres kerja yang tepat dan menghasilkan keterlibatan kerja karyawan yang optimal.

Selain itu, penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja karyawan membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan, kepemimpinan merupakan kemampuan mengajak karyawan untuk melakukan hal yang tepat, mampu mencapai komitmen, dan mampu memotivasi karyawan agar secara bersama-sama mencapai tujuan, di sisi lain keterlibatan kerja karyawan adalah derajat di mana seorang individu mengikatkan dirinya dengan pekerjaan dan mau turut serta dengan aktif dalam pekerjaannya, dan memandang pekerjaannya sebagai hal yang berharga (Yoga & Irmawati, 2024:1765). Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arfat *et al.* (2017:700), kepemimpinan yang suportif berpengaruh secara positif dan signifikan mampu meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Narosaputra (2022:60-61) bahwa kepemimpinan yang mampu menumbuhkan perasaan dihargai, menginspirasi, serta melakukan pendampingan yang berkualitas bagi karyawannya menyebabkan karyawan menjadi terikat pada pekerjaannya secara psikologis, hasil penelitiannya mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Hal ini berarti apabila kepemimpinan yang dilakukan berkualitas buruk maka dapat berpengaruh secara negatif terhadap keterlibatan kerja karyawan.

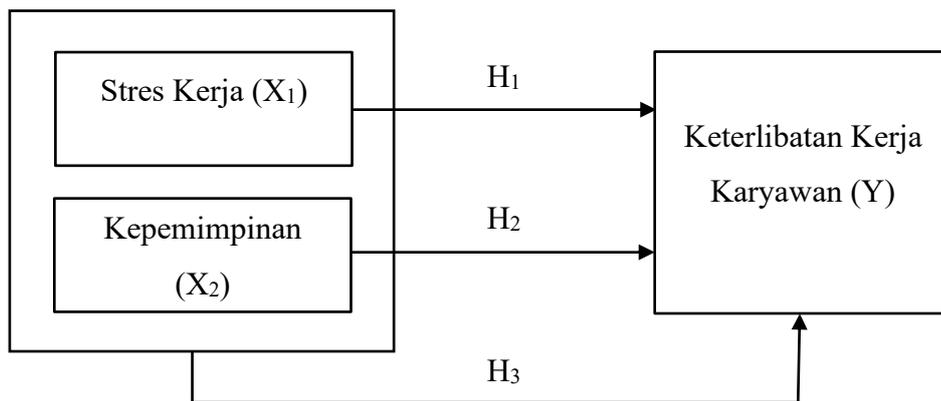
Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat terlihat benang merah antara stres kerja dan kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja karyawan yaitu adanya hubungan kausal antar variabel-variabel ini, yakni stres kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan, serta stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan. Maka dari itu, dirumuskanlah hipotesis sebagai berikut:

H_{a1}: Stres kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan.

H_{a2}: Kepemimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan.

H_{a3}: Stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Pengolahan Pemikiran oleh Peneliti