

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia kini berada pada pusaran era glocalisasi yang dimulai pada abad ke-21. Indonesia juga menjadi bagian dalam era perdagangan bebas (*free trade*) dunia yang ditandai antara lain dengan kesepakatan Indonesia memberlakukan perdagangan bebas di kawasan 10 negara ASEAN, yakni atau *ASEAN Economic Community* (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang mulai berlaku sejak tahun 2015. Dalam konteks perdagangan bebas, Indonesia juga termasuk dalam kesepakatan Forum Kerjasama Ekonomi Asia Pasifik (*Asia-Pacific Economic Cooperation/APEC*) bahwa sejak tahun 2020 akan berlaku era perdagangan bebas di kawasan negara berkembang anggota APEC (termasuk Indonesia) ([www.paskomnas.com](http://www.paskomnas.com)).

Perkembangan zaman yang semakin maju dan modern menuntut setiap organisasi untuk melakukan perubahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut, tidak semua individu dalam organisasi menerima perubahan dengan baik. Hal yang mungkin terjadi adalah sebagian individu akan menerima dan mendukung perubahan sedangkan sebagian individu yang lain akan menolak perubahan tersebut. Dari segi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sebagaimana dikemukakan Rivai dan Sagala (2011) era glocalisasi dan perdagangan bebas tersebut merupakan era persaingan SDM antar-bangsa. Oleh karena itu faktor SDM yang merupakan satu-satunya faktor produksi yang prinsipnya tidak bisa dipertukarkan antar-bangsa, menjadi sangat penting. MSDM ditantang untuk terus meningkatkan kualitas SDM, baik kualitas moral/spiritual, kualitas intelektual, hingga kualitas fisik.

Setiap perubahan yang terjadi pada sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap kehidupan anggota organisasi tersebut. Perubahan tersebut bahkan dapat mengakibatkan anggota organisasi kehilangan pekerjaannya, mengalami penurunan upah, mengalami perubahan lingkungan, terjadinya perubahan aturan dalam organisasi dan terjadinya perubahan ekonomi dalam kehidupan para

anggota organisasi. Dengan demikian, agar perubahan dapat diterima oleh sebagian besar anggota organisasi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, maka diperlukan sosok pemimpin yang dapat memimpin organisasi menjadi sesuai yang diharapkan. Hal ini karena kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan (Sunyoto, 2013), sehingga sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja akan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Suatu organisasi perusahaan dapat berjalan dengan baik dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya. gaya kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan atau *leadership* itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki (Suprayetno, 2008).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2007) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan Nuraini (2012) menyatakan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Carmeli, Gelard, dan Palmon (2013) menyatakan, gaya kepemimpinan itu penting dalam mempengaruhi kreativitas pegawai, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan dalam perusahaan memegang peranan penting dalam mempengaruhi perilaku inovasi di dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional diyakini mampu memunculkan akan kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dan bangga pada pekerjaannya, mengembangkan kompetensi karyawannya sehingga mampu bekerja secara profesional dan inovatif, bekerja untuk tujuan bersama dan bermakna bagi orang lain. Gaya kepemimpinan transformasional sebagai tingkat kepemimpinan yang mampu menstimulasi dan menginspirasi para anggotanya untuk mencapai hasil yang luar biasa, dan di dalam prosesnya mampu menumbuhkan kemampuan

kepemimpinan dalam diri mereka sendiri. Pemimpin transformasional membantu anggotanya untuk tumbuh dan berkembang menjadi pemimpin-pemimpin baru. menurut hasil penelitian Ampofo (2015) dan Saleem (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Menurut Manuaba (2000), beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya 21 perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya. Menurut Kuswati (2006), apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Dalam hal ini, atasan perlu memperhatikan kemampuan anggota organisasi agar tugas yang diberikan sesuai dengan bidang dan kemampuan organisasi.

Warr (2002) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk

menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan. Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan merupakan sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

Selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan, tercapainya tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja anggota organisasi. Perubahan yang terjadi di organisasi seringkali menimbulkan perubahan porsi kerja dan stres kerja para anggotanya. Menurut Sunyoto (2013), stres merupakan sesuatu yang wajar dan dialami oleh siapa saja termasuk karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Oleh sebab itu organisasi harus dapat mengelola bagaimana stres yang berdampak negatif terhadap kinerja. Menurut Mangkunegara (2003), salah satu penyebab terjadinya stres kerja adalah beratnya beban kerja yang dialami karyawan. Dalam hal pembagian tugas, organisasi diharapkan dapat memberikan tugas dan beban kerja kepada setiap anggota organisasi sesuai dengan kemampuan dan bidangnya. Hal ini karena beban kerja mampu menjadi pemicu pertama terjadinya stres kerja. Organisasi yang mampu mengelola stres kerja karyawan dengan baik, tentu akan dapat menekan terjadinya stres kerja pada anggota organisasi tersebut.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2004) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh kinerja perseorangan, namun juga ditentukan oleh kinerja kelompok. Dalam hal ini, pimpinan sangat berperan dalam membentuk anggota organisasinya sehingga dapat bekerja secara individu maupun kelompok dengan baik. Gaya

kepemimpinan yang baik sangat diperlukan dalam proses ini. Menurut Sjafrin dan Aida (2007), salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah faktor kepemimpinan. Faktor kepemimpinan tersebut meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan. Begitu juga menurut Anwar Prabu (2013), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kepemimpinan. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Penelitian ini memilih PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati karena menyadari adanya pencapaian kinerja organisasi yang belum maksimal. Oleh sebab itu perlu dirancang sebuah strategi manajemen yang berorientasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal strategi manajemen SDM yang berorientasi terhadap peningkatan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati mencoba menggunakan strategi perbaikan gaya kepemimpinan, penyesuaian beban kerja dan berusaha menurunkan tingkat stres karyawan. Ketiga unsur tersebut, yaitu perbaikan gaya kepemimpinan, manajemen beban kerja serta pengurangan stres kerja karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Astra Credit Companies atau biasa di singkat dengan ACC merupakan perusahaan pembiayaan mobil dan alat berat terbesar di Indonesia. ACC didirikan guna mendukung bisnis otomotif kelompok Astra. PT Astra Sedaya Finance, yang merupakan cikal bakal ACC berdiri pada 15 Juli 1982, dengan nama PT Rahardja Sedaya. ACC berkomitmen penuh untuk meningkatkan layanan pada masyarakat. ACC menyediakan fasilitas pembiayaan untuk pembelian mobil atau alat berat dalam kondisi baru ataupun bekas. ACC juga mendukung penjualan mobil melalui jaringan dealer, *showroom* maupun perseorangan di seluruh wilayah Indonesia. Jaringan ACC tersebar di hampir seluruh kota besar di Indonesia. Saat

ini ACC memiliki 70 kantor layanan di 52 kota, dan akan terus bertambah, dimana salah satunya adalah PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati.

Dari uraian di atas tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang kelima unsur di atas: gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis memilih judul tesis: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.”

## 1.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya yang telah mengkaji masalah Gaya kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja yang masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Adapun beberapa penelitian tersebut meliputi : Menurut penelitian *Anders, et al. (2014)* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki kemungkinan hubungan antara memberdayakan kepemimpinan dan terhadap kinerja individu. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier, dengan jumlah sampel 655 akuntan bersertifikat. Temuan penelitian ini adalah kepemimpinan tidak selalu linier terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gerard (2014), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan pengaruh langsung dan tidak langsung dari gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja individu. Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian *Liew, et al. (2014)* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pemimpin yang berlandaskan kekuasaan terhadap stres kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang berlandaskan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan. Dalam penelitian lainnya yang dilakukan Brüggen (2015) menemukan bahwa tingginya beban kerja secara signifikan berhubungan langsung dengan timbulnya penurunan kinerja karyawan. Adapun beberapa penelitian tersebut meliputi: dalam Soane

(2015), yang bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dengan menggunakan *Path Analysis* dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki korelasi positif yang kuat dengan kinerja individu. Sedangkan Menurut Shabir (2017) penelitian bertujuan untuk menunjukkan beban kerja dan kompleksitas pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja, sementara stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan, sedangkan beban kerja, kompleksitas pekerjaan dan stres kerja hasil negatif dipengaruhi oleh dukungan sosial. Hasil juga mengungkapkan bahwa dukungan sosial memoderasi hubungan beban kerja, kompleksitas pekerjaan dan stres kerja.

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel, Alat Analisis	Hasil
1	George (2013)	<i>The effect of Leadership styles on Job-stress-related Presenteeism</i>	Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja. Alat Analisis : analisis regresi linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.
2	Ampofo (2015)	<i>Examining the Influence of Transformational and Transactional Leadership Styles on Perceived Job Stress among Ghanaian Banking Employees</i>	Gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja. Alat Analisis : analisis regresi linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.
3	Saleem (2016)	<i>Impact of Transformational Leadership on Job Stress and</i>	Gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel, Alat Analisis	Hasil
		<i>Burnout: The Mediating Role of Self-Efficacy</i>	Alat Analisis : analisis regresi linier	transformasional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.
4	Qureshi (2013)	<i>Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know</i>	Stres kerja, Beban kerja, lingkungan dan <i>Turnover Intentions</i> . Alat Analisis : SEM Lisrel	Hasil menunjukkan bahwa beban kerja memiliki efek langsung pada stress kerja dan <i>Turnover Intentions</i>
5	Sut I. Wong Humborstad; Christina G.L. Nerstad; Dysvik, Anders. (2014)	<i>Empowering leadership, employee goal orientations and work performance: A competing hypothesis approach</i>	Kepemimpinan dan Kinerja karyawan Alat Analisis : analisis regresi linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak selalu linier terhadap kinerja karyawan.
6	Caillier, James Gerard (2014)	<i>Towards a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study.</i>	Variabel : Kepemimpinan Transformasional, motivasi, kinerja karyawan. Alat Analisis : SEM Lisrel	Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional dan motivasi memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan.
7	May-Chiun Lo, Ramayah Thurasamy and Wei Tak Liew (2014)	<i>Relationship between bases of power and job stresses: role of mentoring</i>	Variabel : stres kerja dan kekuasaan. Alat Analisis : Analisis faktor	Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh antara pemimpin yang



No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel, Alat Analisis	Hasil
				berlandaskan kekuasaan terhadap stres kerja karyawan.
8	Alexander Brügggen (2015)	<i>An empirical investigation of the relationship between workload and performance</i>	Variabel : Beban kerja dan Kinerja karyawan.  Alat analisis : Regresi linier	Hasil menunjukkan bahwa beban kerja memiliki efek langsung pada kinerja. Akibatnya, perusahaan perlu menyeimbangkan beban kerja agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan mereka.
9	Soane (2015)	<i>Followers' personality, transformational leadership and performance</i>	Variabel : gaya kepemimpinan, Kinerja individu. Alat analisis : Path Analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki korelasi positif yang kuat dengan kinerja karyawan.
10	Shabbir(2017)	<i>Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK</i>	Alat analisis : Regresi linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompleksitas pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja, sementara stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan, sedangkan beban

No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel, Alat Analisis	Hasil
				kerja, kompleksitas pekerjaan dan stres kerja hasil negatif dipengaruhi oleh dukungan sosial. Hasil juga mengungkapkan bahwa dukungan sosial memoderasi hubungan beban kerja, kompleksitas pekerjaan dan stres kerja.

Sumber : Data diolah penulis (2018)

### 1.3 Kesenjangan Penelitian

Adapun yang menjadi kesenjangan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut: Pada penelitian *Anders, et al. (2014)*, yang menjadi variabel independennya adalah kepemimpinan dan tidak memiliki variabel intervening, sedangkan pada penelitian ini terdapat variabel dependennya adalah kinerja individu. Pada penelitian *Gerard (2014)*, yang menjadi variabel independennya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi, tanpa memiliki variabel intervening, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Pada penelitian *Liew, et al. (2014)*, variabel independennya adalah kekuasaan, variabel dependennya adalah stres kerja dan tidak memiliki variabel intervening. Pada penelitian *Brüggen (2015)*, yang menjadi variabel independennya adalah beban kerja dan tidak memiliki variabel intervening, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Pada penelitian *Soane (2015)*, variabel independennya adalah gaya kepemimpinan, tidak memiliki variabel intervening, dan variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian *Shabbir* variabel dependen beban kerja dan stres kerja sedangkan variabel antara kinerja karyawan

Untuk lebih jelasnya, kesenjangan penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.2 dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Perbandingan Penelitian yang Relevan**

Nama Peneliti	Variabel			
	Independen	Moderating		Dependen
	Gaya kepemimpinan transformasional	Beban kerja	Stres kerja	Kinerja karyawan
<i>Sut I. Wong Humborstad; Christina G.L. Nerstad; Dysvik, Anders. (2014)</i>	√			√
Caillier, James Gerard (2014)	√			√
<i>May-Chiun Lo, Ramayah Thurasamy and Wei Tak Liew (2014)</i>			√	
Alexander Brüggem (2015)		√		√
Soane (2015)	√			√
Shabbir (2017)		√	√	√
George (2013)	√		√	
Ampofo (2015)	√		√	
Saleem (2016)	√		√	
Qureshi (2013)		√	√	

Sumber : Data diolah penulis (2017)

Dapat terlihat beberapa penelitian terdahulu meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja, beban kerja terhadap stres kerja, gaya dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam penelitian ini berbeda, peneliti mencoba melihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening dan metode penelitian dengan menggunakan *Structural Equation Model (SEM)*.

#### 1.4 Pembatasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini yaitu hanya fokus pada: yang pertama Pembahasan gaya kepemimpinan yaitu mengarahkan, mempengaruhi,

mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan dan gaya kepemimpinan ini memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Yang kedua; Pembahasan beban kerja yaitu beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang meliputi tugas dan kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan peraturan di perusahaan. Yang ketiga; Pembahasan stres kerja yaitu stres yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, ketidaksesuaian tugas dengan kemampuan karyawan memicu terjadinya stres kerja. Yang keempat; Subyek penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran pada PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati. Karyawan adalah salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan, oleh karena itu perlu dukungan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dengan cara memotivasi mereka baik itu dari luar maupun dan dalam dan juga memegang peranan penting dalam mendorong kinerja mereka untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

### **1.5 Perumusan Masalah**

Melihat latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah yang meliputi:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati?
2. Apakah terdapat beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati?
5. Apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati?
6. Apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati?

## **1.6 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati; (2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati. (3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati. (4) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati. (5) Untuk mengetahui peran stres kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati. (6) Untuk mengetahui peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati.

## **1.7 Kontribusi Penelitian**

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu: Yang pertama; Di bidang akademis sebagai ilmu pengetahuan dalam rangka pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu riset pemasaran berikutnya. Yang kedua; Bagi manajemen PT. Astra Credit Companies Cabang Fatmawati, hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu evaluasi dan menjadi feed back yang bermanfaat dalam pelaksanaan rencana strategik perusahaan, khususnya strategi dibidang SDM diwaktu mendatang. Yang ketiga; Bagi praktisi maupun akademisi, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian yang akan datang.