

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALI
SUMMER HOTEL KUTA, BADUNG, BALI**

**I Wayan Christyan Widnyana¹, Anak Agung Dwi Widyani², Putu Ayu Sintya
Saraswati³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: widnyanawayan02@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang yang merupakan karyawan Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dua tahun terakhir hotel atau tempat tinggal sementara sekaligus tempat untuk liburan adalah salah satu sektor ekonomi paling terdampak dari wabah pandemi COVID-19 namun diluar konteks wabah COVID-19, hotel sangat berkembang pesat di dalam negeri. Sejalan dengan kebutuhan masyarakat akan hotel maka hotel telah menjadi suatu perusahaan pelayanan jasa.

Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya serta memperoleh laba maksimal. Sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang kemajuan organisasi, untuk itu sudah selayaknya kinerja karyawan perlu mendapat perhatian

dari manajer, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki motivasi yang tinggi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain gaya kepemimpinan, kompetensi dan stres kerja (Rivai, 2009). Keberadaan pemimpin dalam sebuah organisasi sangat menentukan arah kebijakan untuk memenuhi tanggung jawab sosialnya. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa

kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat namun memerlukan proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya membentuk sebuah karakter yang membentuk pribadi seorang pemimpin (Wahyudi, 2017).

Biasanya pemimpin mengadopsi bentuk tertentu dari sebuah gaya kepemimpinan, hal ini dilakukan supaya bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya (Astria, 2015). Robert House yang mengatakan bahwa ada empat tipe *path goal leadership*, yaitu gaya kepemimpinan: indikatif, suportif, partisipatif, dan berorientasi tugas (Robbins, 2015).

Berdasarkan penelitian dari Supriatin, dkk (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan penelitian dari Ermawati (2021), Sundari (2021) dan Yulia (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya dalam suatu bidang tertentu. Kompetensi harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga kinerja dapat meningkat.

Berdasarkan penelitian dari Hasyim (2021), Fitriano dkk (2020), Putri dkk (2021), dan Surepno dkk (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti kenaikan kompetensi yang diperoleh para karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Terakhir, Penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2015). Dengan demikian, stres yang tidak diatasi dengan baik akan berdampak pada ketidakmampuan seseorang pekerja berinteraksi secara positif dengan lingkungan pekerjaan (Bagia, 2015).

Berdasarkan penelitian dari Laksana dan Mayasari (2021), Yulia dan Mukzam (2017), Surepno dkk (2020) dan Sundari (2021) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya bahwa jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali".

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Perilaku

Teori perilaku berasumsi bahwa kepemimpinan harus dipandang sebagai hubungan di antara orang-orang, bukan sebagai sifat-sifat atau ciri-ciri seseorang individu. Teori perilaku disebut

teori *humanistic* lebih menekankan kepada gaya (*style*) kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin. Selain itu, stres juga berawal dari perilaku yang tidak sesuai batasan yang ada yang akhirnya menyebabkan masalah baik itu berupa fisik maupun mental atau psikis. kompetensi pun diartikan sebagai perilaku yang memiliki standar atau tingkatan tertentu. kinerja adalah puncak dari penilaian atas perilaku seorang karyawan di dalam dia bekerja mengikuti pemimpinnya, mengelola tingkat stresnya dan meningkatkan kompetensinya.

Dapat disimpulkan bahwa perilaku adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh manusia dalam menanggapi stimulus lingkungan, yang meliputi aktivitas motoris, emosional dan kognitif.

2) Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

3) Kompetensi

Menurut Rivai (2014) Kompetensi adalah kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor

4) Stres Kerja

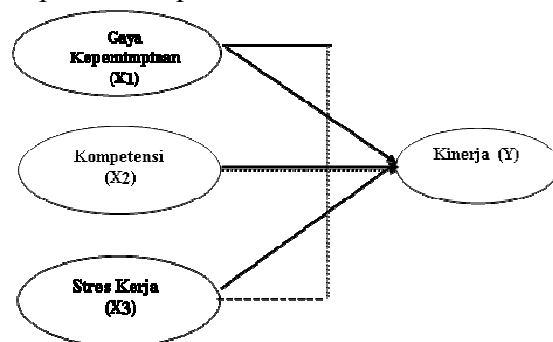
Stres kerja ialah adanya kondisi ketidakseimbangan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang dalam menyikapinya berbeda dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan (Zainal et al., 2017).

5) Kinerja

Menurut Hasibuan (2015), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati, 2021).

6) Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

- H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali.
- H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali.
- H3: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Bali Summer Hotel Kuta yang bertempat di Jalan Pantai Kuta, Badung, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kompetensi, stres kerja dan

kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 31 orang yang merupakan karyawan Bali Summer Hotel Kuta, dengan teknik penentuan sampel yakni metode *sampling jenuh* atau metode sensus. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), stres kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai koefisien korelasi (*pearson correlation*) dengan skor total yakni lebih besar dari r tabel (0,355) dan nilai signifikansi $< 0,05$ seluruhnya dikatakan *valid*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), stres kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians inflation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di

bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi, semua variabel bebas memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), stres kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) pada Bali Summer Hotel Kuta, peneliti menggunakan SPSS *version 25 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, kompetensi, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bali Summer Hotel Kuta secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.705	.347		2.032	.052
	Gaya kepemimpinan	.272	.070	.326	3.876	.001
	Kompetensi	.747	.087	.758	8.611	.000
	Stres kerja	-.156	.063	-.192	-2.479	.020

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah (2022)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 0,705 + 0,272 X_1 + 0,747 X_2 - 0,156 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,705 berarti bahwa jika variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), dan stres kerja (X_3) nilainya nol (konstan), maka nilai variabel terikat atau nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,705.

2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,272 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1 point, maka karyawan akan mengalami peningkatan kinerja sebesar 0,272 dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,747, menunjukkan bahwa apabila kompetensi karyawan mengalami peningkatan 1 point, maka karyawan akan mengalami peningkatan kinerja sebesar 0,747 dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.
4. Koefisien regresi variabel stres kerja (X_3) sebesar -0,156 menunjukkan bahwa apabila stres karyawan meningkat sebesar 1 point, maka karyawan akan mengalami penurunan kinerja sebesar 0,156 dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

2) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil penelitian, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,838 atau 83,8%. Hal ini berarti 83,8% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompetensi dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

3) Uji F

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 52,589 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 3,876 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi adalah 8,611 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Nilai t_{hitung} variabel stres kerja adalah -2,479 dan nilai signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,326 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka karyawan akan cenderung mengalami peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Supriatin, dkk (2021), Ermawati (2021), Sundari (2021), Widyani (2021) dan Yulia (2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensisebesar 0,758 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi yang dimiliki karyawan mengakibatkan peningkatan tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasyim (2021), Fitriano dkk (2020), Putri dkk (2021), dan Surepno dkk (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti kenaikan kompetensi yang diperoleh para karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

3) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Stres Kerjasebesar -0,192 dengan tingkat signifikansi 0,020 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksana dan Mayasari (2021), Yulia dan Mukzam (2017), Surepno dkk (2020) dan Sundari (2021) yang menemukan bahwa stres kerja berepangaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan

pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan padaBali Summer Hotel Kuta. Hal ini berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan maka kinerja karyawan pada Bali Summer Hotel Kutasemakin meningkat.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bali Summer Hotel Kuta. Hal ini berarti semakin baik Kompetensi maka kinerja karyawan Bali Summer Hotel Kutasemakin meningkat
- 3) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bali Summer Hotel Kuta. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan Bali Summer Hotel Kutamenurun

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam penelitian ini lingkup pengambilan sampel hanya pada satu tempatlokasi penelitian
- 2) Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan stres kerja.

Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perlu ditingkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang bisa mengikut sertakan karyawan dalam memberikan pendapatdan pengambilan keputusan, dimana karyawan merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan. hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja

lebih baik lagi karena adanya kesempatan yang diberikan.

- 2) Berdasarkan penelitian perlu adanya peningkatan kompetensi bagi karyawan. Disarankan perlu adanya training bagi karyawan khususnya untuk meningkatkan semangat dan kreativitas para karyawan ke level berikutnya sehingga kinerja mereka juga akan meningkat.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian untuk menurunkan stres kerja karyawan, disarankan kepada pihak manajemen untuk bisa lebih peka dan bertanya ke para karyawannya terkait kondisi antara keadaan di rumah karyawan dengan keadaan yang ada di hotel apakah saling mendukung atau bertolak belakang. jika bertolak belakang, manajemen perlu membantu memberikan solusi sehingga dapat menurunkan stres karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka
- 4) Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan wilayah penelitian dengan mengambil lokasi penelitian di tempat lain

DAFTAR PUSTAKA

- Astria K, I. N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272
- Ermawati, duwi dan Praptiestrini. 2021. dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. *Jurnal*

Penelitian dan Kajian Ilmiah Smooting, Vol 19 Nomor 1, hal 20 – 29.

- Fitriano, dkk. 2020. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. *Jurnal Manajemen Volume 6 Nomor 2, hal 27 – 34.*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasyim, wachiddan Rokhmatin. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Busana Utama Textile (Departemen Sewing). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa, Vol 6 No 1, hal 68 – 98.*
- Laksana, I. G. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 192-200.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing
- Putri dkk. 2021. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Vol 9, No 2, pp 11 – 17.*
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan edisi 6*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. 2021. Pengaruh Disiplin, Kejadian Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dan Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Balidika Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217-230.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari, sinta dan Putri Rahma. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. NT Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, pp 915 – 925.*
- Supriatin dkk. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB), Volume 1 Nomor 1, pp 1-7.*
- Surepno, S., Subchanifa, D. P. V., & Istiqomah, N. (2020). Stres Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MALIA: Journal of Islamic Banking and Finance*, 4(2), 136-147.
- Thoah, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner* (H. Akdon Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Wayan, I Bagia. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *Values*, 2(2), 343-352.
- Yulia, Erma dan Djudi Mukzam. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 51 No 2.*
- Zainal, et all. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.