

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Trisinar Indopratama (Technoplast) adalah perusahaan yang didirikan sejak tahun 2000. PT. Trisinar Indopratama (Technoplast) beralamatkan di Kawasan industri Purati Kencana Alam, Jl. Raya Serang No.km 18,8, Sukanagara, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten 15710. Technoplast fokus untuk memproduksi produk berkualitas tertinggi dari setiap produknya. Adapun keunikan disetiap produknya yaitu design yang unik dan menarik bagi anak-anak, hadir dengan kualitas tertinggi untuk kategori produk plastik, serta kepemilikan lisensi dari karakter animasi, seperti Hello Kitty, Warner Brothers, Disney, Marvel, dan lisensi terbaru yaitu Minion. Technoplast semakin berkembang dan melakukan perluasan pasar dengan perhitungan yang sangat cermat. Mengukuhkan kualitas dibidang plasticware dengan karakter berlisensi, Technoplast telah memegang sertifikat lisensi dari beberapa karakter terkenal seperti dari Walt Disney dan Universal. Adapun sertifikat yang dikeluarkan oleh Walt Disney telah melalui audit menggunakan WCA Intertek, yang meliputi Labour Standard, Wages and Hours, Health and Safety, Management Systems dan Environment sedangkan kepemilikan sertifikat PT Trisinar Indopratama dari Universal, dikeluarkan oleh AECOM atas nama NBCU Universal dimana standar yang berhasil dipenuhi mencakup Labour Standard, Environment, & Health and Safety.

Pabrik PT. Trisinar Indopratama (Technoplast) berdiri di lahan seluas 27.000ha mampu memproduksi produk kategori 90% plastik personal ware seperti wadah makan, botol minum, kotak penyimpanan termasuk juga peralatan rumah tangga seperti nampan, celengan dan lemari plastik. Dengan kapasitas produksi pabrik saat ini yaitu 55 mesin dan mampu menghasilkan 5000 ton, Technoplast mampu memenuhi permintaan pasar domestik dan ekspor. Adapun pasar terbesar Technoplast sejak tahun lalu didominasi oleh pasar domestik dengan distribusi merata di seluruh Indonesia, melalui 1000 distributor kecil dan besar secara online dan offline.

B. Analisis Deskripsi

Untuk mendapatkan gambaran umum responden yang lebih jelas maka data akan disajikan dalam bentuk tabel seperti dibawah ini:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1
Deskripsi Responden Berdasarkan *Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ ePercent
Laki-laki	36	65,5	65,5	65,5
Perempuan	19	35,5	35,5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 2.1 diatas, rata-rata responden yang menjawab paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 responden atau 65,5% dan sisanya sisanya berjenis kelamin Perempuan sebanyak 19 responden atau 35,5%. Maka dapat disimpulkan karyawan yang bekerja di PT. Teknoplast Tangerang didominasi oleh laki-laki.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 2
Deskripsi Responden Berdasarkan *Pendidikan Terakhir*

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ ePercent
SMA/Sederajat	27	49,1	49,1	49,1
Akademi (D3)	15	27,3	27,3	76,4
Sarjana	9	16,4	16,4	92,7
Pasca Sarjana	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Kuesioner, 2023

Berdasarkan hasil olahan kuesioner pada tabel 4.2 diatas, dari 55 responden yang menjawab pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 27 karyawan atau 49,1%. Responden yang menjawab pendidikan terakhir Akademi (D3) sebanyak 15 karyawan atau 27,3%. Responden yang menjawab pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 9 karyawan atau 16,4%. Responden yang menjawab pendidikan terakhir Pasca Sarjana sebanyak 4 karyawan atau 7,3%. Maka dapat

disimpulkan karyawan yang bekerja di PT. Teknoplast Tangerang didominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat.

3. Deskripsi Jawaban Lama Bekerja:

Tabel 4. 3
Deskripsi Jawaban Responden Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ ePercent
< 1 Tahun	22	40,0	40,0	40,0
1-5 Tahun	19	34,5	34,5	74,5
> 5 Tahun	14	25,5	25,5	100,0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dari 55 responden yang bekerja < 1 Tahun sebanyak 22 karyawan atau 40,0% dan responden yang bekerja selama 1-5 Tahun sebanyak 19 karyawan atau 34,5 serta responden yang memiliki lama kerja > 5 tahun sebanyak 14 karyawan atau 25,5%. Maka dapat disimpulkan responden yang bekerja < 1 tahun mendominasi karyawan PT. Teknoplast Tangerang.

4. Deskripsi Jawaban Variabel Stress Kerja

Statistik deskriptif digunakan untuk meringkas hasil data yang didapatkan berdasarkan jawaban yang diberikan responden. Responden dalam penelitian ini berjumlah 55, berikut penjelasan data deskripsi statistik variabel:

Tabel 4. 4
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stress Kerja

Variabel		Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
Stress Kerja (X1)	X1.1	3.964	4.000	2.000	5.000	0.914
	X1.2	3.836	4.000	1.000	5.000	1.075
	X1.3	4.000	4.000	2.000	5.000	0.915
	X1.4	3.982	4.000	2.000	5.000	0.924
	X1.5	3.691	3.000	2.000	5.000	0.912
	X1.6	3.945	4.000	2.000	5.000	0.961
	X1.7	3.909	4.000	2.000	5.000	0.959
	X1.8	4.055	4.000	2.000	5.000	0.980
	X1.9	3.818	4.000	2.000	5.000	0.896

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, pada variabel stress kerja responden yang menjawab dengan nilai minimum 1 (sangat tidak setuju) ada pada instrument X1.2

“Saya bekerja dengan jam kerja yang berlebihan” sisa instrumen memiliki jawaban minimum 2 (tidak setuju). Nilai maksimum pada instrument variabel stress kerja yaitu 5 (Sangat Setuju), artinya setiap instrumen memiliki responden yang sangat menyetujui instrument tersebut. Nilai rata-rata terbesar ada pada instrumen X1.8 sebesar 4,055, maka dapat disimpulkan rata-rata jawaban responden setuju dengan instrumen “Tempat kerja saya tidak memiliki udara yang baik”. Standar deviation terbesar ada pada instrumen X1.2 sebesar 1.075, maka dapat dinyatakan instrumen “Saya bekerja dengan jam kerja yang berlebihan” memiliki sebaran data yang baik.

5. Deskripsi Jawaban Variabel Dukungan Pemimpin

Tabel 4. 5
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Dukungan Pemimpin

Variabel		Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
Dukungan Pemimpin (Z)	Z.1	3.764	4.000	1.000	5.000	1.095
	Z.2	3.945	4.000	2.000	5.000	0.999
	Z.3	3.836	4.000	1.000	5.000	1.075
	Z.4	3.873	4.000	1.000	5.000	1.096
	Z.5	3.891	4.000	1.000	5.000	1.039
	Z.6	3.727	4.000	2.000	5.000	1.086
	Z.7	3.782	4.000	1.000	5.000	1.056
	Z.8	3.855	4.000	2.000	5.000	1.017

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, menunjukkan nilai minimum yang ada pada semua instrumen variabel dukungan pemimpin yaitu 1 (sangat tidak setuju) kecuali instrument Z.2, Z.6 dan Z.8, artinya semua instrumen memiliki karyawan yang sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Nilai maximum yang ada pada instrumen yaitu 5, artinya setiap instrumen memiliki responden yang menjawab “Sangat Setuju” dengan nilai terbesar. Nilai rata-rata terbesar ada pada instrumen Z.2 sebesar 3,945, maka dapat disimpulkan rata-rata jawaban responden setuju dengan instrumen “Pemimpin kerja saya sering memberi arahan saat bekerja”. Standar deviation terbesar ada pada instrumen Z.4 sebesar 1,096, maka dapat dinyatakan instrumen “Pemimpin kerja saya sering mendengarkan keluhan yang terjadi saat bekerja” memiliki sebaran data yang baik.

6. Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 6
Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Kinerja Karyawan*

Variabel		Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	3.982	4.000	2.000	5.000	0.842
	Y.2	4.036	4.000	2.000	5.000	0.914
	Y.3	3.909	4.000	2.000	5.000	0.920
	Y.4	3.873	4.000	2.000	5.000	1.045
	Y.5	4.182	4.000	1.000	5.000	0.855
	Y.6	3.836	4.000	2.000	5.000	1.023
	Y.7	4.055	4.000	2.000	5.000	0.923
	Y.8	3.818	4.000	2.000	5.000	1.063

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menunjukkan nilai minimum yang ada pada semua instrumen variabel dukungan pemimpin yaitu 2 (tidak setuju) kecuali instrumen Y.5 sebesar 1 (sangat tidak setuju), artinya semua instrumen memiliki karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Nilai maximum yang ada pada instrumen yaitu 5, artinya setiap instrumen memiliki responden yang menjawab “Sangat Setuju” dengan nilai terbesar. Nilai rata-rata terbesar ada pada instrumen Y.5 sebesar 4,182, maka dapat disimpulkan rata-rata jawaban responden setuju dengan instrumen “Saya melaksanakan pekerjaan tanpa ada arahan dari atasan”. Standar deviation terbesar ada pada instrumen Y.8 sebesar 1,063, maka dapat dinyatakan instrumen “Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan melebihi tugas yang diberikan” memiliki sebaran data yang baik.

C. Hasil Uji Kualitas Data

1. Evaluasi Measurement (outer) Model

a. Hasil Pengujian Convergent Validity

Pengujian Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score dengan construct score yang dihitung. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,60.

Tabel 4. 7
Hasil Pengujian Convergent Validity

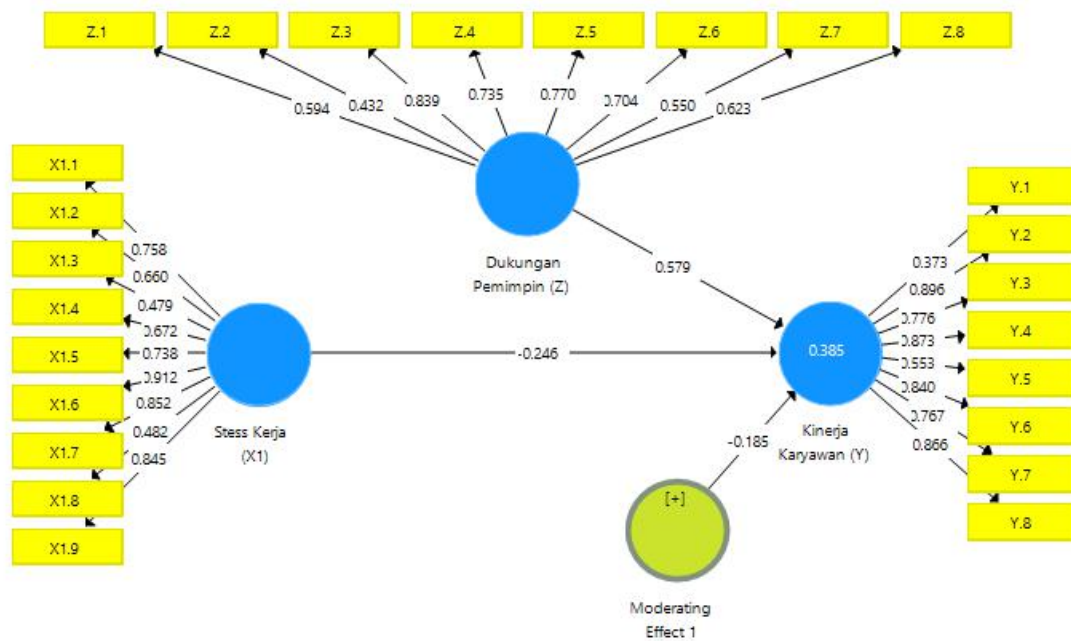
Variabel	Instrumen	Outer-Loading	Keterangan
----------	-----------	---------------	------------

Stres Kerja (X1)	X1.1	0,758	Valid
	X1.2	0,660	Valid
	X1.3	0,479	Tidak Valid
	X1.4	0,672	Valid
	X1.5	0,738	Valid
	X1.6	0,912	Valid
	X1.7	0,852	Valid
	X1.8	0,482	Tidak Valid
	X1.9	0,845	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,373	Tidak Valid
	Y.2	0,896	Valid
	Y.3	0,776	Valid
	Y.4	0,873	Valid
	Y.5	0,553	Tidak Valid
	Y.6	0,840	Valid
	Y.7	0,767	Valid
	Y.8	0,866	Valid
Dukungan Pemimpin (Z)	Z.1	0,594	Tidak Valid
	Z.2	0,432	Tidak Valid
	Z.3	0,839	Valid
	Z.4	0,735	Valid
	Z.5	0,770	Valid
	Z.6	0,704	Valid
	Z.7	0,550	Tidak Valid
	Z.8	0,623	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, pada variabel stress kerja pada pernyataan X1.3 dan X1.8 didapatkan *loading factor* < 0,6, maka pernyataan tersebut tidak valid dan akan dihilangkan. Pada variabel kinerja karyawan pada pernyataan Y.1 dan Y.5 didapatkan *loading factor* < 0,6, maka pernyataan tersebut tidak valid dan akan dihilangkan. Pada variabel dukungan pemimpin pada pernyataan Z.1, Z.2 dan Z.7 didapatkan nilai *loading factor* < 0,6, maka pernyataan tersebut tidak valid dan akan dihilangkan. Sisa pernyataan memiliki nilai *loading factor* > 0,6 maka dinyatakan valid.

Gambar 4. 1
Hasil Algoritma PLS



Berdasarkan gambar 4.1 diatas, indikator variabel X1.3, X1.8, Y.1, Y.5, Z.1, Z.2 dan Z.7 memiliki nilai $< 0,6$, maka instrumen tersebut akan dihilangkan dan dihapus dari model. Berikut hasil output dari memodifikasi indikator penelitian:

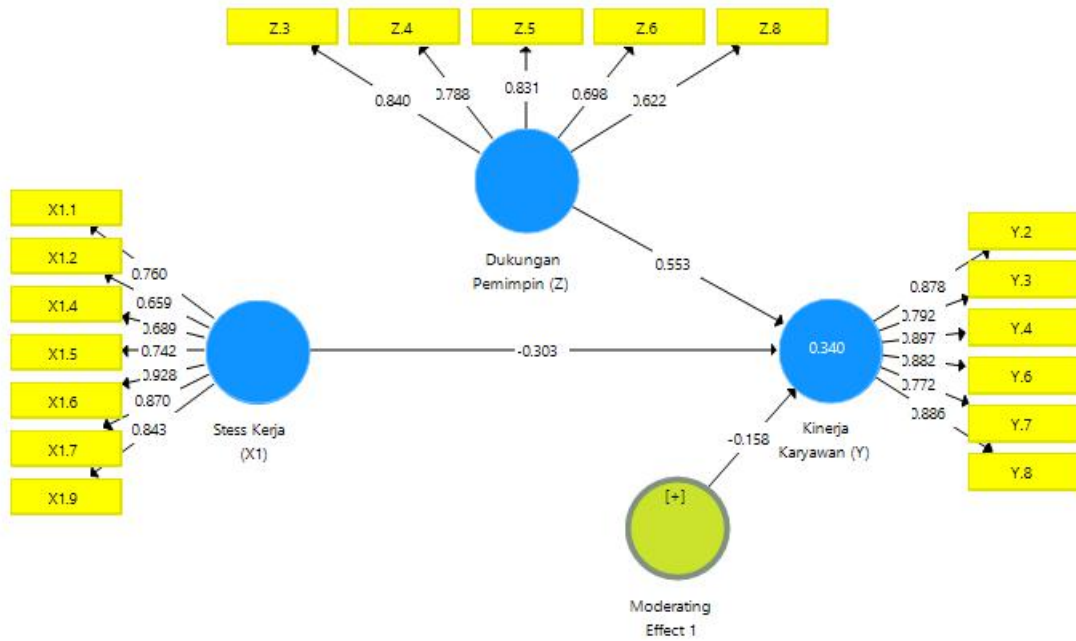
Tabel 4. 8
Hasil Pengujian Convergent Validity (Modifikasi)

Variabel	Instrumen	Outer-Loading	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,760	Valid
	X1.2	0,659	Valid
	X1.4	0,689	Valid
	X1.5	0,742	Valid
	X1.6	0,928	Valid
	X1.7	0,870	Valid
	X1.9	0,843	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.2	0,878	Valid
	Y.3	0,792	Valid
	Y.4	0,897	Valid
	Y.6	0,882	Valid
	Y.7	0,772	Valid
	Y.8	0,886	Valid
Dukungan Pemimpin (Z)	Z.3	0,840	Valid
	Z.4	0,788	Valid
	Z.5	0,831	Valid
	Z.6	0,698	Valid
	Z.8	0,622	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2023

Pada tabel 4.8 diatas merupakan hasil modifikasi dari model sebelumnya dan didapatkan hasil yang berbeda pada instrumen yang telah dihilangkan. Berikut ini gambaran algoritma pada SmartPLS (modifikasi):

Gambar 4. 2
Hasil Algoritma PLS (Modifikasi)



Berdasarkan gambar 4.2 diatas, semua indikator variabel telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* > 0,6. Maka dapat dilanjutkan untuk menguji *discriminant validity*

b. Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* yaitu indikator reflektif dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila memiliki loading factor tertinggi pada konstruk yang dituju dibandingkan dengan loading factor kepada konstruk lainnya. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 4. 9
Hasil Pengujian Discriminant Validity (Fornell-Larcker Criterion)

	Dukungan Pemimpin (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Stess Kerja (X1)
Dukungan Pemimpin (Z)	0,760		
Kinerja Karyawan (Y)	0,476	0,853	
Stess Kerja (X1)	0,185	-0,204	0,790

Sumber: Data diolah PLS, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, variabel dukungan pemimpin mendapatkan nilai 0,760 dan variabel kinerja keryawan mendapatkan nilai 0,853 serta variabel stress kerja mendapatkan nilai 0,790. Artinya setiap variabel memiliki nilai cross loading $> 0,7$, maka setiap variabel dinyatakan memiliki discriminant yang baik.

c. Hasil Pengujian Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4. 10
Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE)	
Dukungan Pemimpin (Z)	0,578
Kinerja Karyawan (Y)	0,727
Stess Kerja (X1)	0,623

Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengujian nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

d. Hasil Pengujian Composite reliability dan Cronbach Alpha's

Tabel 4. 11
Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
--	------------------	-------	-----------------------

Dukungan Pemimpin (Z)	0,814	0,831	0,871
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	0,931	0,941
Moderating Effect 1	1,000	1,000	1,000
Stess Kerja (X1)	0,897	0,928	0,920

Sumber: Data diolah PLS, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliabel* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,6$. Hal ini menyatakan bahwa seluruh variabel latent dikatakan reliabel.

2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (Inner Model)

Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Langkah – langkah pengujian terhadap model struktural (inner model) adalah sebagai berikut:

a. Hasil Uji Nilai R-square

Tabel 4. 12
Nilai R-square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,340	0,301

Sumber: Data diolah PLS, 2023

Dari data tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai R-square Adjusted sebesar 0,340 yang berarti variabilitas kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu stress kerja dan dukungan pemimpin dalam model sebesar 30,1% dan sisanya 69,9 dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

b. Hasil Pengujian Hipotesis (Path Coefficients)

Tabel 4. 13
Hasil Pengujian Hipotesis (Path Coefficients)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan Pemimpin (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,553	0,552	0,104	5,320	0,000
Moderating Effect 1 -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,158	-0,106	0,151	1,051	0,294

Stess Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,303	-0,336	0,156	2,148	0,042
---	--------	--------	-------	-------	--------------

Sumber: Data diolah PLS, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, hasil pengujian hipotesis variabel stress kerja dan dukungan pemimpin terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Stres kerja mendapatkan nilai P Values sebesar $0,042 < 0,05$ dan T Statistik sebesar $2,148 > 2,004$ serta nilai original sampel sebesar $-0,303$. Stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, maka H1 diterima.
2. Stres kerja dimoderasi oleh dukungan pemimpin mendapatkan nilai P Values sebesar $0,294 > 0,05$ dan T Statistik sebesar $1,051 < 2,004$ serta nilai original sampel sebesar $-0,158$. Stres kerja dimoderasi oleh dukungan pemimpin tidak berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, maka H2 ditolak.

c. Hasil Pengujian f^2 Effect Size

Tabel 4. 14
 f^2 Effect Size

	Dukungan Pemimpin (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Moderating Effect 1	Stess Kerja (X1)
Dukungan Pemimpin (Z)		0,440		
Kinerja Karyawan (Y)				
Moderating Effect 1		0,037		
Stess Kerja (X1)		0,134		

Sumber: Data diolah PLS, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, variabel kinerja karyawan memiliki nilai predictor sebesar 0,440, yang artinya prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang besar pada tingkat structural.

d. Hasil Pengujian Prediction Relevance (Q^2)

Tabel 4. 15
Prediction Relevance (Q^2)

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Dukungan Pemimpin (Z)	38,349	38,349	
Kinerja Karyawan (Y)	44,608	35,286	0,209
Moderating Effect 1	9,972	9,972	
Stess Kerja (X1)	51,695	51,695	

Sumber: Data diolah PLS, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, nilai Q² untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,209 > 0, maka dikatakan bahwa model struktural memiliki prediksi yang relevan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan karyawan yang mengalami stress saat bekerja dapat menurunkan kinerja. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif stress kerja dengan kinerja karyawan PT. Teknoplast Tangerang. Semakin besar stress yang dirasakan karyawan saat bekerja maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan deskripsi variabel, instrument yang memiliki nilai mean tertinggi berdasarkan jawaban responden yaitu karyawan merasa udara saat bekerja sangat tidak baik sehingga dapat mengakibatkan para karyawan tidak nyaman.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Andiani dan Telagawathi (2020), Sandiarta dan Suwandana (2020) dan Putri & Damayanti (2019) pada hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kecil tingkat stres yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian lain menunjukkan tidak adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2020) menunjukkan tidak adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres ringan dimana pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif atau meningkatkan kinerjanya karena hal ini akan mendorong atau mendesak karyawan untuk melakukan tugas dengan lebih baik.

2. Stress kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dukungan pemimpin

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini disimpulkan bahwa stress kerja yang dimoderasi dukungan pemimpin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dukungan pemimpin tidak mampu untuk memoderasi stress kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dukungan pemimpin tidak dapat memperkuat atau memperlemah stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lusdiyanti (2011) menyatakan bahwa dukungan pemimpin tidak dapat memoderasi stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dukungan yang diberikan tidak dapat menurunkan tekanan yang mengakibatkan stress sehingga tidak dapat meningkatkan kinerjanya. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa dukungan pemimpin dapat memoderasi stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani & Frianto (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pemimpin dapat memoderasi stress kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemimpin mendukung karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat mengurangi stress yang dirasakan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menurunkan stres kerja yang dialami oleh para karyawan maka seorang pimpinan tersebut harus memperbaiki kinerjanya dengan baik serta meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya sesuai posisi yang duduki pada saat ini, memberikan perlakuan yang sama kepada setiap karyawan, mengevaluasi diri, memperhatikan apa yang menjadi keluhan karyawan, memberikan petunjuk kerja yang baik kepada karyawan serta mengembangkan hubungan yang lebih dekat dengan karyawan, sehingga karyawan bisa secara optimal bekerja tanpa ada rasa tertekan, hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Hakan V. Erkutlu dan Jamel Chafira, bahwa penentuan moderasi kepemimpinan yang efektif pada tingkat manajerial yang diberikan dan mengambil tindakan korektif bila perilaku kepemimpinan tidak sesuai persyaratan organisasi.