

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KONFLIK INTERPERSONAL DAN MUTASI KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO

INFLUENCE OF LEADERSHIP, INTERPERSONAL CONFLICT AND WORK MUTATION ON WORK STRESS AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO

Oleh:

Melinda G.N Benua¹
Victor P.K Lengkong²
Merinda Ch. Pandowo³

¹²³ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹melindabenua@gmail.com

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan yang sangat penting dan berharga dan merupakan faktor sentral dalam pengelolaan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kebutuhan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Konflik interpersonal dan Mutasi kerja terhadap Stres kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Penelitian ini menggunakan 45 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian yang didapat (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. (2) Konflik Interpersonal berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja karyawan. (3) Mutasi Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja karyawan. (4) Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Mutasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Bagi pihak perusahaan agar dapat berinteraksi, berkomunikasi dan mau menerima masukan dari bawahan, memperhatikan kondisi antar karyawan dan pengawasan terhadap proses mutasi yang berlaku dan memberikan alasan yang jelas.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, konflik Interpersonal, mutasi kerja, stres kerja.

Abstract: Human resources is one of the company's assets that is very important and valuable and is a central factor in managing the company. Human resources in the company need to be managed professionally in order to create a balance between the needs of employees with the demands and needs of the company. This study aims to determine the Leadership Style, Interpersonal Conflict and Work Mutations on Employee Stress at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. The research used is an associative method. This study used 45 respondents with a sampling technique using saturated samples. Research results obtained (1) Leadership Style negatively and significantly affect employee work stress. (2) Interpersonal conflict has a negative and not significant effect on employee work stress. (3) Work Mutations have a positive and not significant effect on employee Job Stress. (4) Leadership Style, Interpersonal Conflict and Work Mutation simultaneously have a significant effect on employee Work Stress at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. For the company to be able to interact, communicate and be willing to accept input from subordinates, pay attention to conditions between employees and supervise the mutation process in force and provide clear reasons.

Keywords: leadership Style, interpersonal conflict, work mutation, job stress.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan yang sangat penting dan berharga dan merupakan faktor sentral dalam pengelolaan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kebutuhan perusahaan. Dalam organisasi, banyak sekali tentunya perubahan yang akan terjadi, karena seiring berjalannya waktu duniapun ikut berubah. Perubahan yang terjadi juga akan membawa perubahan terhadap kehidupan karyawan yang berada dalam organisasi tersebut. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja. Dalam perusahaan, karyawan dituntut berkerja dengan kualitas terbaiknya.

Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi seseorang ditempat kerja. Bagi individu yang tidak dapat mengikuti perubahan yang terjadi, maka individu tersebut akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Tentunya harus selalu diperhatikan juga tinggi rendahnya tingkat stres di dalam kerja karyawan pada setiap perusahaan. Gaya Kepemimpinan dalam sebuah organisasi/ perusahaan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya. Pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu perusahaan agar terjalin komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan. Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya fokus terhadap produktivitas kerja namun juga harus memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana pola perilaku manajer dalam memimpin bawahannya.

Konflik interpersonal (konflik antar karyawan) sering terjadi dalam berbagai situasi kerja organisasi. Konflik interpersonal terjadi di dalam perusahaan karena kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga dapat menimbulkan perbedaan-perbedaan persepsi atas pendapat diantara individu karyawan. Selain itu, disebabkan karena perbedaan pemikiran diantara karyawan sehingga dapat menimbulkan pertentangan antar karyawan.

Mutasi kerja di dalam perusahaan sangat penting karena tanpa adanya mutasi perusahaan tidak akan berkembang. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut. Perusahaan memberikan mutasi pada karyawan ada beberapa manfaat yaitu untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan serta kebosanan para karyawan dalam pekerjaan dan kurangnya ketersediaan karyawan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh:

1. Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Mutasi Kerja terhadap Stres Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
3. Konflik Interpersonal terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
4. Mutasi Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Nawawi (2003:115) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Thoha (2013:49) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sehingga menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Konflik Interpersonal

Kreitner dan Kinicki (2005:283) mengemukakan bahwa konflik antarpribadi merupakan pertentangan antar pribadi yang didorong oleh ketidaksukaan atau ketidaksepakatan yang sifatnya pribadi. Rahim (2011:16) menyatakan bahwa konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-

hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi.

Mutasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008:102) bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi) didalam satu organisasi. Martoyo (2007:71) Mutasi dimaksudkan mendapatkan pada tempat yang setepatnya, dengan maksud agar karyawan/anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi.

Stres Kerja

Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Mangkunegara (2006:93) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Penelitian Terdahulu

Lestari dan Utama (2017) mengenai Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Pusat Denpasar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik interpersonal dan beban kerja secara bersama-sama mempengaruhi stres kerja karyawan. Secara parsial konflik interpersonal dan beban kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap stres kerja.

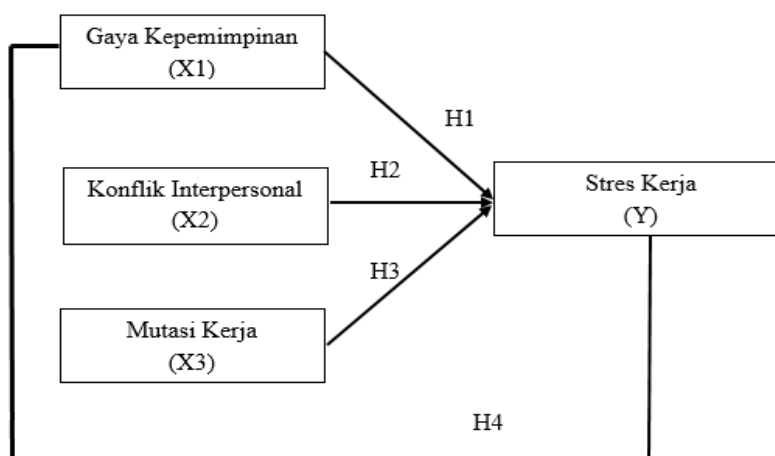
Dewi dan Wibawa (2016) mengenai Pengaruh Konflik dan Beban Kerja terhadap Stres pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik interpersonal dan beban kerja secara bersama-sama mempengaruhi stres kerja karyawan. Secara parsial konflik interpersonal dan beban kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Yulia dan Mukzam (2017) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh negative dan signifikan terhadap stress kerja. serta gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan laissez faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ellyzar, Yunus dan Amri (2017) mengenai Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Stress Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel beban kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Gaya kepemimpinan, Konflik interpersonal dan Mutasi kerja berpengaruh signifikan pada Stres kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
- H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
- H3 : Konflik interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
- H4 : Mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: *Kajian Teori dan Kajian Empirik, 2019*

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Sugiyono (2013:207) mendefinisikan penelitian asosiatif Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Hubungan yang dimaksud adalah pengaruh gaya kepemimpinan, konflik interpersonal dan mutasi kerja terhadap stress kerja karyawan. Tempat penelitiannya di PT. Pegadaian Kanwil V Manado Yang bertempat di JL. Dr. Soetomo, Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari 2019 – April 2019.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek/ yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado yang berjumlah 45 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 45 responden dimana seluruh pegawai dalam objek penelitian dijadikan sebagai sampel yang disebut sensus atau pengambilan sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel bersifat *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2001:60) *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi dan kuesioner. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan meninjau secara langsung. Menurut Kusumuh dan Dedi (2018:72) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti.

Pengujian instrument penelitian

Pengujian instrument pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas menggunakan program *Statistical Program Sosial Science* (SPSS) versi 23.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (*dependen*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (*dependen*). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruhnya variabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Sofyan dalam Ferryansyah 2013). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Stres kerja

a = *Intercept* (Konstanta)

b1 = Koefisien regresi untuk X1

X1 = Gaya kepemimpinan

b2 = Koefisien regresi untuk X2

X2 = Konflik interpersonal

b3 = Koefisien regresi untuk X3

X3 = Mutasi kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Person (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan X1	X1.1	0,673	0,000	VALID
	X1.2	0,492	0,001	VALID
	X1.3	0,789	0,000	VALID
	X1.4	0,495	0,001	VALID
	X1.5	0,597	0,000	VALID
	X1.6	0,541	0,000	VALID
	X1.7	0,506	0,000	VALID
	X1.8	0,436	0,003	VALID
	X1.9	0,643	0,000	VALID
Konflik Interpersonal X2	X2.1	0,440	0,003	VALID
	X2.2	0,671	0,000	VALID
	X2.3	0,501	0,000	VALID
	X2.4	0,480	0,001	VALID
	X2.5	0,744	0,000	VALID
	X2.6	0,674	0,000	VALID
	X2.7	0,742	0,000	VALID
	X2.8	0,817	0,000	VALID

Mutasi Kerja X3	X3.1	0,444	0,002	VALID
	X3.2	0,566	0,000	VALID
	X3.3	0,701	0,000	VALID
	X3.4	0,545	0,000	VALID
	X3.5	0,443	0,002	VALID
	X3.6	0,619	0,000	VALID
	X3.7	0,548	0,000	VALID
	X3.8	0,637	0,000	VALID
Stres Kerja Y	Y1	0,637	0,000	VALID
	Y2	0,844	0,000	VALID
	Y3	0,776	0,000	VALID
	Y4	0,589	0,000	VALID
	Y5	0,634	0,000	VALID
	Y6	0,795	0,000	VALID
	Y7	0,719	0,000	VALID
	Y8	0,492	0,001	VALID

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X₁, X₂, X₃ dan Y, seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	0.784	RELIABEL
X2	0.790	RELIABEL
X3	0.705	RELIABEL
Y	0.840	RELIABEL

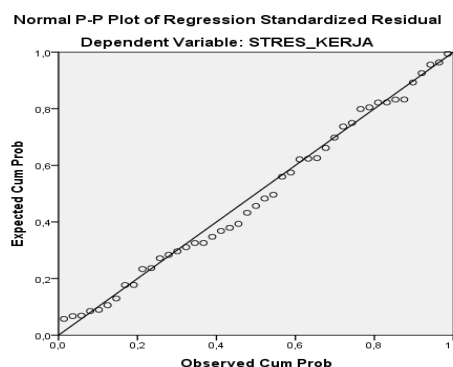
Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.60

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi ganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik P-P Plot

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Dari Gambar 2, dapat dilihat bahwa data yang ada tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari grafik *P-P Plot*, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

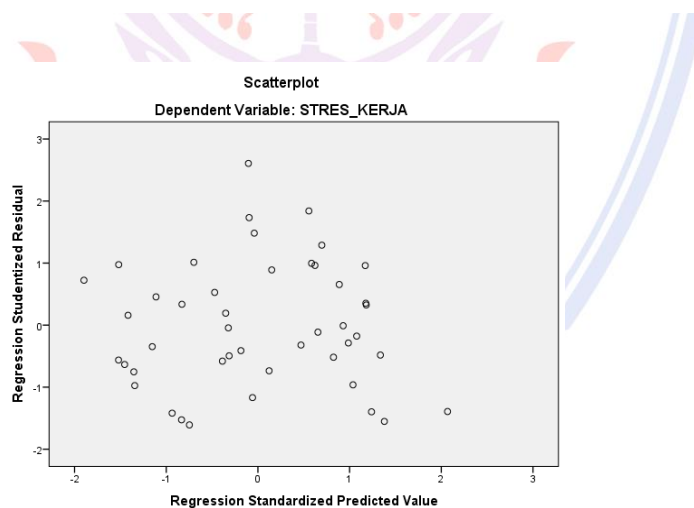
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	38,109	5,564		6,849	,000		
Gaya Kepemimpinan	-,774	,138	-,711	-5,617	,000	,670	1,493
Konflik Interpersonal	-,153	,210	-,106	-,726	,472	,507	1,973
Mutasi Kerja	,358	,203	,217	1,763	,085	,712	1,405

a. Dependent Variable: STRES_KERJA

Sumber : *Olahan Data SPSS 23, 2019*

Dari tabel 3 melihat hasil perhitungan Tolerance menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 dengan nilai Tolerance variabel independen Gaya Kepemimpinan 0,670, Konflik Interpersonal 0,507, Mutasi Kerja 0,712. Sementara itu, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Gaya Kepemimpinan 1,493, Konflik Interpersonal 1,973, Mutasi Kerja 1,405. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 : Grafik Scatterplot
 Sumber : *Data Olahan SPSS 23, 2019*

Uji Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	Model (Constant)	38,109	5,564		6,849	,000		
	Gaya Kepemimpinan	-,774	,138	-,711	-5,617	,000	,670	1,493
	Konflik Interpersonal	-,153	,210	-,106	-,726	,472	,507	1,973
	Mutasi Kerja	,358	,203	,217	1,763	,085	,712	1,405

a. Dependent Variable: STRES_KERJA

Sumber : *Olahan Data SPSS 23, 2019*

Dari Persamaan regresi linier berganda di Tabel 4, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4 adalah 38.109 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Mutasi Kerja nilainya adalah 0 (nol), maka Stres Kerja adalah sebesar 38.109.
2. Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar -0,779. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan satu persen pada Gaya Kepemimpinan akan menyebabkan penurunan stres kerja sebesar -0,779 dengan asumsi konflik interpersonal dan mutasi kerja tetap. Jadi gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stres kerja.
3. Koefisien regresi untuk variabel Konflik Interpersonal adalah sebesar -0,153. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Konflik Interpersonal akan menyebabkan penurunan stres kerja sebesar -0,153 dengan asumsi gaya kepemimpinan dan mutasi kerja tetap. Jadi konflik interpersonal berpengaruh negatif terhadap stres kerja.
4. Nilai koefisien regresi Mutasi Kerja sebesar 0,358. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada mutasi kerja menyebabkan stres kerja meningkat sebesar 0,358 dengan asumsi tetap. Jadi mutasi kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Pembahasan**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja**

Hasil uji hipotesis, variabel gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado memiliki dampak terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini sama dengan apa yang di dapat pada penelitian sebelumnya oleh Putry Rizkya dan Prasetyo Arif (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Penelitian oleh Agus Heri Prayatna dan Made Subudi (2016) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Kemudian penelitian oleh Yulia Erma, Mukzam Mochammad (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja. Dengan hasil penelitian ini membuktikan adanya berpengaruh negatif gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja

Hasil uji hipotesis, variabel konflik interpersonal memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Konflik Interpersonal pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado tidak berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh Lestari dan Ratnasari (2018) menyatakan bahwa konflik interpersonal terhadap stres kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan dan penelitian oleh Satrya dan Putu (2018) menyatakan bahwa konflik interpersonal terhadap stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil uji hipotesis, variabel mutasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado tidak berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan apa yang didapat pada penelitian sebelumnya oleh Ellyzar Nova, Yunus Mukhlis dan Amri (2017) menyatakan bahwa mutasi kerja terhadap stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
2. Konflik Interpersonal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
3. Mutasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh pada Stres Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado disarankan kepada perusahaan agar dapat berinteraksi dan berkomunikasi dengan dengan baik dan mau menerima masukan dari bawahan karena akan menentukan seberapa baik perusahaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang baik.
2. Konflik Interpersonal terbukti tidak berpengaruh pada Stres Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, tetapi disarankan kepada perusahaan agar tetap memperhatikan kondisi yang terjadi antar karyawan agar perusahaan dapat berkembang.
3. Mutasi Kerja terbukti tidak berpengaruh pada Stres Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, tetapi disarankan kepada perusahaan agar tetap pengawasan terhadap proses mutasi yang berlaku dan alasan yang mendasarinya harus jelas sehingga tidak terjadi kesalahpahaman antara pimpinan dan para pegawai agar perusahaan lebih maju dan berkembang

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta
- Dewi, I., Wibawa, I. 2016. Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5 No. 8. Hal 4865-4891. www.ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/19326/1502. Diakses 20 Januari 2019
- Ellyzar, N., Yunus., Amri. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen* Vol.1 No.1. Hal 35-45. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/9005>. Diakses 25 April 2019
- Ferryansyah, M.F. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PPA QUR'AN). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/23849/1/Skripsi%20Muhammad%20Fadli%20Ferryansyah.pdf>. Diakses 07 Agustus 2019
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kreitner, R., dan A. Kinicki.2005. *Organizational Behavior*. 5th.,Terjemahan oleh Erly Suandy. Salemba Empat, Jakarta

Kusumah, W., dan Dedi, D. 2011. *Mengenai Penelitian Tindakan Kelas*. Edisi : 2 PT. Indeks, Jakarta

Lestari, N.K.A. dan Utama, I.W.M. 2017. Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6 No. 12. Hal 6357-6382. www.neliti.com/id/publications/247366/pengaruh-konflik-interpersonal-dan-beban-kerja-terhadap-stres-kerja-karyawan-pt. Diakses 04 Maret 2017

Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung

Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta

Nawawi, H. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Rahim.(2011). *Managing Conflict in Organizations*. Fourth Edition. New Transaction, New Jersey

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung

_____. 2015. *Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung

_____. 2001. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung

Thofa, M 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Yulia, E., Mukzam, M. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 51 No.2. Hal 22-31. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2127>. Diakses 25 April 2019

