

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Instrinsik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nala Anggada Perkasa

Oleh:

Eggi Mahardhika 192010200014

Dosen Pembimbing:

Sumartik, S.E., M.M

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2025



Pendahuluan

Industri kontruksi menjadi salah satu sektor penting dalam peran strategisnya membangun infrastruktur perekonomian Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan kontruksi terkemuka, PT Nala Anggada Perkasa beroperasi dalam lingkungan bisnis yang menuntut dan kompetitif. Perusahaan dihadapkan pada tekanan dan target yang tinggi dalam menjalankan proyek-proyeknya, terutama dalam mencapai kuantitas hasil yang ditetapkan. Ini akan memberikan dampak yang kompleks pada penurunan pencapaian kinerja karyawan. Karyawan akan menghadapi tenggat waktu yang ketat, tekanan dalam memastikan proyek berjalan sesuai anggaran yang telah ditetapkan serta tuntutan untuk mencapai standart kualitas yang tinggi.

Pendahuluan

Tabel 1. Data pencapaian target karyawan PT Nala Anggada Perkasa Bulan Februari – Juli Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan / SDM	Target (Triliun)	Pencapaian (Triliun)	Presentase Pencapaian
1.	Februari	45	26	18,03	69,34%
2.	Maret	45	26	19,06	73,3%
3.	April	45	27	20	74%
4.	Mei	45	27	21	77,77%
5.	Juni	45	28	20	71,42%
6.	Juli	45	28	19,63	67,96%

Sumber: Data perusahaan PT Nala Anggada Perkasa, 2023

Data Perusahaan

Data pencapaian target 45 orang karyawan PT Nala Anggada Perkasa dalam 6 bulan terakhir dari periode februari – juli 2023 meunjukkan bahwa pencapaian target PT Nala Anggada Perkasa pada periode juni 2023 mencapai 20 triliun atau 71,42% dari target yang telah ditetapkan sebesar Rp. 27 triliun. Jumlah tersebut menurun jika dibandingkan pencapaian target periode juli 2023 yang mencapai 19,03 triliun atau 67,96% dari terget yang telah ditetapkan sebesar RP.28 triliun. Penurunan pencapaian target ini terjadi dikarenakan gaya kepemimpinan staf perusahaan yang masih kurang terbuka dengan karyawan akibat komunikasi yang kurang baik terhadap karyawan sehingga perilaku tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nala Anggada Perkasa ?
- Apakah Gaya Motivasi Instrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nala Anggada Perkasa ?
- Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nala Anggada Perkasa ?

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, lokasi penelitian ini dilakukan di PT Nala Anggada Perkasa yang bertempat di Jl. Kompleks Kuta Paradise Blok G6-39, Rungkut, Surabaya, Jawa Timur. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nala Anggada Perkasa yang berjumlah 45 karyawan, dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert dari 1-5, yaitu Sangat Setuju (SS = 5), Setuju (S = 4), Netral (N = 3), Tidak Setuju (TS = 2), Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang di peroleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden. Penelitian ini untuk menguji variabel independen terhadap dependen dengan menggunakan aplikasi PLS (Partial Least Square) version 4.0.

Hipotesis

- H1 : Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H2 : Motivasi Instrinsik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H3 : Stress Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data, gaya kepemimpinan demokratis terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nala Anggada Perkasa. Gaya ini, yang ditandai oleh pemberdayaan intelektual, dorongan inovasi, partisipasi, dan kualitas hubungan, terutama ditunjang oleh indikator kualitas hubungan yang paling dominan dipilih responden. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di perusahaan lebih menekankan hubungan vertikal yang harmonis daripada prinsip senioritas atau otoritarianisme, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun perusahaan secara keseluruhan.

H2 : Motivasi Instrinsik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data, motivasi intrinsik terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nala Anggada Perkasa, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi ini terutama didorong oleh faktor prestasi, yang mencakup pencapaian, kemajuan, dan kepuasan pribadi, serta penghargaan dan tanggung jawab. Mayoritas responden menganggap prestasi sebagai indikator utama, di mana pencapaian target dan penghargaan atas hasil kerja menjadi pemicu meningkatnya motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

H3 : Stress Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nala Anggada Perkasa, di mana peningkatan stres kerja justru diikuti dengan peningkatan kinerja. Namun, stres kerja yang dibentuk oleh indikator seperti tuntutan tugas, peran, antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan, terutama tuntutan tugas yang paling dominan, tetap perlu dikelola dengan baik. Tuntutan tugas yang tinggi, terutama target mingguan dan bulanan yang sulit dicapai, dapat memicu stres yang berpotensi menurunkan kinerja jika tidak ditangani dengan strategi yang tepat oleh perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik, dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar ruang lingkup diperluas dengan menambahkan variabel lain, menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan perspektif yang lebih holistik, serta dilakukan di perusahaan berskala lebih besar atau sektor industri berbeda guna memperoleh temuan yang lebih umum dan relevan.

Referensi

- [1] Proxis Group, "Mengenal Perkembangan Industri Konstruksi Di Indonesia : Tren, Tantangan, Dan Peluang," *Archive Proxisgroup*, 2023. <https://Archive.Proxisgroup.Com/Konstruksi/Mengenal-Perkembangan-Industri-Konstruksi-Di-Indonesia-Tren-Tantangan-Dan-Peluang/> (Accessed Jan. 11, 2025).
- [2] Anto Kurniawan, "Ajang Mendorong Perkembangan Dunia Infrastruktur Indonesia," *Sidnonews*, 2024. <https://Ekbis.Sidnonews.Com/Read/1474133/34/Ajang-Mendorong-Perkembangan-Dunia-Infrastruktur-Indonesia-1729138243> (Accessed Jan. 11, 2025).
- [3] P. Agustini, R. D. A. Wardhani, R. Gustia, Y. Perdana, And S. Selawati, "Peran Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Odp Sekertariat Dprd Provinsi Sumatera Selatan," *J. Ilm. Mhs. Perbank. Syariah*, Vol. 2, No. 1, Pp. 113–122, 2022, Doi: 10.36908/Jimpa.V2i1.56.
- [4] A. S. Dan Siswa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera," *J. Manaj. Tools*, Vol. 11, No. 1, Pp. 19–33, 2020.
- [5] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2021.
- [6] N. N. Halisa, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia 'Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan' Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review," *Adi Bisnis Digit. Interdisiplin J.*, Vol. 1, No. 2 Desember, Pp. 14–22, 2020, Doi: 10.34306/Abdi.V1i2.168.
- [7] K. Masyarakat, P. Bank, And S. Indonesia, "Issn : 3025-9495," Vol. 3, No. 1, 2023.
- [8] H. F. Sari, E. Ekawarna, And U. Sulistiyo, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Edukatif J. Ilmu Pendidik.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 1204–1211, 2022, Doi: 10.31004/Edukatif.V4i1.2113.

