PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG PALEMBANG

Skripsi

Nama : Hamzah

Nim : 212017123

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana manajemen

Nama : Hamzah

Nim : 212017123

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Hamzah
NIM	: 212017123
Kosentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini muerni gagasan, rumusan dan peneliatian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapatyang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicamtumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terjadi penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, Juni 2021

Hamzah

iii

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang
Nama	: Hamzah
NIM	: 212017123
Falkultas	: Ekonomi
Program Study	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 7 Agustus 2021

Pembimbing I.

Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si
NIDN: 0221036902

Pembimbing II.

Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN: 0220018901

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zulcha Tri Handayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

Motto :

“Berlelah-lelah lah, manisnya hidup setelah lelah berjuang. Jangan menyerah, menyerah berarti menunda masa senang di masa yang akan datang. (Imam Syafi’i)”

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- **Kedua Orangtua Tercinta**
- **Saudaraku adik-adikku**
- **Dosen Pembimbing**
- **Keluarga Besar**
- **Seseorang yang akan mendampingi ku nanti**
- **Sahabat-sahabat Terbaik**
- **Almamater yang kubanggakan**

PRAKATA

Segala puji Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-NYA penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang** ini, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepaat waktu untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulisan ini tentu saja tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih orang tua saya yang telah berjasa dalam hidup saya. Selain itu tak lupa juga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selau Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Bapak Yudha Mahrom, DS. SE. M.Si selaku pembimbing 1 (satu) yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam meberikan bimbingan.
4. Ibu Lesi Agusria, SE, MM. selaku pembimbing 2 (dua) yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam meberikan bimbingan.
5. Ibu DR. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si sekalu ketua program studi Program Studi Manajemen FEB UMP.
6. Ibu Welly, SE., M.Si selaku Kepala Kordinator Kelas Malam
7. Ibu Elisabeth Ratri Pramesti, S.H selaku human capital PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang yang telah bersedia menerima mahasiswa untuk melakukan penelitian diperusahaan.
8. Seluruh responden yang telah bersedia mengisi kuesioner.
9. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulisan ini

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulisa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan meberikan berkah kepada kita semua.

Palembang, Agustus 2021

Penulis

Hamzah

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Sampul Luar i

Halaman Judul ii

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat..... iii

Halaman Pengesahaan iv

Moto dan Persembahan..... v

Prakata..... vi

Daftar Isi..... viii

Daftar Tabel x

Daftar Lampiran..... xi

Abstrak xii

Abstract..... xiii

BAB I. PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 9

BAB II. KAJIAN PERPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 10

A. Landasan Teori 10

B. Penelitian Sebelumnya 27

C. Kerangka Pemikiran 30

D. Hipotesis 31

BAB III. METODE PENELITIAN 32

A. Jenis Penelitian 32

B. Lokasi Penelitian 33

C. Oprasionalisasi Variabel 33

D. Populasi dan Sampel 34

E. Data yang Diperlukan 36

F. Metode Pengumpulan Data 36

G. Analisis Data Dan Teknik Analisis 38

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 47

A. Hasil dan Pembahasan 47

B. Pembahasan 79

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN 84

A. Simpulan 84

B. Saran 85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Tingkat Turn Over (keluar masuk karyawan) 4

Tabel I.2 Data Keterlambatan Paket…… 5

Tabel III.1 Oprasionalisasi Variabel 33

Tabel III.2 Kerangka Sampel 35

Tabel IV. Uji Validitas Kinerja Karyawan 52

Tabel IV.2 Uji Validitas Kepemimpinan 53

Tabel IV.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja 54

Tabel IV.4 Uji Validitas Stres Kerja 55

Tabel IV.5 Uji Reliabilitas 56

Tebel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 57

Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....58

Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 59

Tebel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....60

Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Kepemimpinan 64

Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Kepuasan Kerja… 67

Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Stres Kerja …… 71

Tabel IV.13 Analisis Regresi Linier Berganda 74

Tabel IV.14 Uji F (Simultan) 76

Tabel IV.15 Uji t (Parsial) 77

Tabel IV.16 Koefisien Determinasi 79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 4 : Hasil Regresi Perhitungan SPSS

Lampiran 5 : Tabel r

Lampiran 6 : Tabel F

Lampiran 7 : Tabel t

Lampiran 8 : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 9 : Surat Selesai Riset

Lampiran 10 : Sertifikat AIK

Lampiran 11 : Sertifikar SPSS

Lampiran 12 : Plagiarism Chaker

Lampiran 13 : Biodata

ABSTRAK

Hamzah/212017123/2021/ Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Knerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 99 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling.* Penggunaan data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Cara pengambilan data menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang menghasilkan adanya pengaruh yang (positif) kepemimpinan, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 0,279 + 0,235X1 + 0,134X2 + 0,623X3 hasil uji F menunjukkan Fhitung (120.911) > Ftabel (2,31), berarti pengaruh variable kepemimpinan, kepuasan kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai kepemimpinan thitung (2.711) > ttabel (1.661) artinya ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai kepuasan kerja thitung (2.007) > ttabel (1.661) artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variable stres kerja thitung (7.803) > ttabel (1.661) artinya ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan stress kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 78,6% terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kepuasan kerja, Stres Kerja Kinerja Karyawan

Abstract

Hamzah/212017123/2021/ The Effects of Leadership, Job Satisfaction and Job Stress on Employee Performance of PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang Branch/Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was to find out the effects of leadership, job satisfaction and job stress on employee performance of PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang Branch. This type of research used associative research. The sample in this study was 99 people using a sampling technique using Proportionate Stratified Random Sampling. The research data used primary data and secondary data. The analysis data used qualitative and quantitative. The data analysis technique used multiple linear regression which results in a (positive) effect of leadership, job satisfaction and job stress on employee performance with the regression equation Y = 0.279 + 0.235X1 + 0.134X2 + 0.623X3 the results on the F test showed the results of Fcount (120.911) > Ftable (2.31), the effects of leadership variables, job satisfaction and work stress together on employee performance. The results of the t-test showed the leadership value tcount (2.711) > ttable (1.661) it meant that there was a partial leadership effect on employee performance. The value of job satisfaction showed tcount (2007) > ttable (1.661), it meant that there was a partial effect of job satisfaction on employee performance. The results of work stress showed tcount (7.803) > ttable (1.661), it meant that there was a partial effect of work stress on employee performance. The results of the coefficient of determination (R2) indicated that the variables of leadership, job satisfaction and job stress could contribute on employee performance by 0.786 or 78.6%.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Job Stress Employee Performance

No: 146 August 24, 2021

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikat nya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Secara garis besar sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Agar perusahaan mampu terus menerus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal,sehingga investasi dalam sumber daya manusia ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklarifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan,keahlian, keterampilan dan pengembangan kariernya.

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan un- tuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus

dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Kinerja SDM merupakan hasil pekerjaan yang mempumyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998: 15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepemimpinan, kepuasan kerja dan stress kerja. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. (Edy Sutrisno 2015 : 213).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan,, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan

realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. (Edy Sutrisno 2015 : 74).

Adapun juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi yang dihasilkan atas interaksi karyawan dengan pekerjaannya. Stres adalah suatu kondisi dinamik dalam mana diri seseorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. (Kholilah 2018 :75).

Dilihat dari kineja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang masih belum sesuai dengan yang diharapkan karena banyaknya kategori kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dalam pra riset yang peneliti lakukan hal ini dapat di sebabkan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga kualitas pekerjaan banyak yang menurun dan menyebabkan kuantitas karyawan juga ikut menurun yang menimbulkan karyawan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai jadwal yang diberikan.

Berikut rekap data kiriman paket untuk 5 tahun terakhir :

Tabel 1.1

Data Keterlambatan Paket PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Paket	Jumlah Keterlambatan Paket	Persentase (%)
2016	1.533.000	40.000	0,026
2017	1.551.250	38.000	0,024
2018	1.569.500	32.000	0,020
2019	1.606.000	44.000	0,027
2020	1.642.500	50.000	0,030

Sumber: PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang

Data tabel diatas menunjukkan tingkat keterlambatan cenderung meningkat, Sedangkan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang memiliki kebijakan toleransi keterlambatan sebesar 0,020%. Naik turunnya persentase dapat disumpulkan bahwa kurang optimalnya kinerja karyawan pada karyawa PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang, tingkat keterlambatan paket masih sangat tinggi yang menyebabkan komplen pada konsumen. Hal ini membuktikan kualitas kinerja karyawan masih kurang baik, masih terdapat kelalaian pada karyawan dalam pengiriman paket kepada konsumen.. Keterlambatan paket ini juga disebabkan karena karyawan kurang memanfaatkan waktu sebaik mungkin, sebab karyawan terlalu lamban atau kurang terlatih dibidang tersebut sehingga memakan banyak waktu untuk menyelesaiankan pangiriman paket-paket tersebut kepada konsumen.

Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang, terlihat kurangnya peran pemimpin dalam mengkoordinasikan kerja maupun hubungan kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang sehingga hasil yang dicapai

karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan dan masih kurangnya saling percaya antara karyawan dan atasan, Pemimpin masih sering tidak menghargai gagasan atau masukan dari karyawan serta kurangnya kepedulian pemimpin terhadap karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang. Pada faktor penentu kinerja lainnya seperti :

Tabel 1.2
Tingkat Turn Over (Keluar Masuk Karyawan)
PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)
Cabang Palembang

Tahun	Jumlah karyawan (awal tahun)	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan (akhir tahun)
2016	184	10	15	179
2017	179	7	8	178
2018	178	9	9	178
2019	178	11	17	172
2020	172	11	16	167

Sumber: PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang

Kepuasan kerja memperlihatkan respon karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu tingginya tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan pada tahun 2020 sebanyak 16 karyawan. Seperti tercatat dalam table 1.2 bahwa perbandingan antara jumlah karywan dengan jumlah karyawan yang keluar adalah 10,43%. Berdasarkan hasil observasi pra riset dengan bagian kepegawaian PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang menjelaskan alasan karyawan memilih untuk

menggundurkan diri dari pekerjaannya adalah karena kurangnya kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik oleh karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang.

Tidak adanya kepastian yang diberikan pihak perusahaan untuk menjadikan karyawan kontrak sebagai karyawan tetap, pimpinan kurang memberikan ruang kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dalam dirinya menjadi alasan yang membuat karyawan tidak merasakan kepuasan kerja karena karyawan merasa tidak ada kesempatan untuk maju menempati posisi tertentu dalam perusahaan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi yang dihasilkan atas interaksi karyawan dengan pekerjaannya. Stres adalah suatu kondisi dinamik dalam mana diri seseorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. (Kholilah 2018 :75).

Sebagaimana diketahui PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang saat ini merupakan primadona *delivery service* sehingga volume paket tergolong membludak membuat sumber daya manusia terkesan dikejar-kejar waktu dalam mengirimkan waktu kepada

konsumen. Hal ini membuat sebagian besar karyawan kehilangan waktu istirahatnya sehingga karyawan lelah dan jenuh.

Fenomena kinerja karyawan inilah yang menarik peneliti untuk meneliti perusahaan ini, sebab kinerja karyawan menurun tidak mungkin tidak adanya sebab akibat yang melatar belakanginya. Dilihat dari naik turunnya kinerja karyawan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang kurang cakap melakukan pengawasan terhadap pola kerja karyawan dan kepuasan kerja yang masih rendah dilihat dari tingkat turn over karyawan yang sering terjadi serta stres kerja karyawan yang nampak dari lalainya karyawan menangani paket kiriman yang banyak setiap harinya.

Berdasarkan pada uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitan dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan fenomena yang ada, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan seberapa besar :

1. Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang
4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dari penelitian tersebut diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia (SDM).

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Tiki jalur nugraha (JNE) cabang palembang, dalam membuat kebijakan, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan dan memperbaiki kepemimpinan, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha (JNE) cabang palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dimasa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat Fathoni. 2014. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta

Diah Isnaini Asiati. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Noer Fikri: Palembang.

Edy Sutrisno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.

E.Saefudin Mubarok. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media : Bogor

Grahita Chandrarin. 2018. *Metode Riset Akuntansi*. Salemba Empat: Jakarta

Ichlapio Fitrianto. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara*. [Journal Stieamkop, Vol.3, No.1].

Irham Fahmi.2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta

Kasmir.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktek*. Raja Grafindo : Jakarta

Kholilah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Noer Fikri: Palembang

Lijan Poltak Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers : Depok

Sugiyono. 2017. *"Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*.Alfabeta: Bandung.

Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT. Rajagrafindo Persada; Jakarta