

## **Kepemimpinan Situasi, Berbagi Pengetahuan, Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan**

*Annisa Azzahra<sup>1</sup>, Kaisya Putri Sucita Riyanto<sup>2</sup>, Melinda Hidayat<sup>3</sup>, Mita Amalia<sup>4</sup>, Rama Anggara Putra<sup>5</sup>*

<sup>1</sup>*Universitas Muhammadiyah Sukabumi*

<sup>2</sup>*Universitas Nusa Putra Sukabumi*

<sup>3</sup>*Universitas Nusa Putra Sukabumi*

<sup>4</sup>*Universitas Nusa Putra Sukabumi*

<sup>5</sup>*Universitas Nusa Putra Sukabumi*

*e-mail: [niniskumay@gmail.com](mailto:niniskumay@gmail.com)*

---

### **ABSTRAK**

PT Eastwind Mandiri Cangkiran merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi dan mengekspor furnitur dari hasil hutan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan situasional, berbagi pengetahuan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Eastwind Mandiri Cangkiran. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner. Metode pengambilan sampel menggunakan model sensus, yaitu seluruh populasi sebanyak 60 data responden. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional, berbagi pengetahuan, dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel knowledge sharing memiliki pengaruh yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan situasional, berbagi pengetahuan; stres kerja; kinerja karyawan

### **ABSTRACT**

PT Eastwind Mandiri Cangkiran is a manufacturing company that produces and exports furniture from forest products. This study aims to empirically examine the effect of situational influences, knowledge sharing, and job stress on employee performance at PT Eastwind Mandiri Cangkiran. Data was collected by interview, observation, literature study, and distributing questionnaires. The sampling method used the census model, namely the entire population of 60 respondent data. The data analysis technique was carried out by multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that the leadership situation, knowledge sharing, and job stress have a significant positive effect on employee performance. Knowledge sharing variable has a dominant influence in improving employee performance.

Keywords: situational leadership, knowledge sharing; work stress; employee performance

## **PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan aset dan investasi penting bagi organisasi. Karyawan perlu dikelola secara optimal untuk menciptakan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan dan sinergi tertentu agar keseluruhan proses kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan optimal. menurut Umar (2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi perusahaan kepada pegawai sesuai dengan job description (Siagian & Khair, 2018).

Kinerja pegawai (individual performance) dengan kinerja institusional (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan (kinerja individu) baik, kemungkinan besar kinerja perusahaan (kinerja perusahaan) juga baik (Setyawan, 2018). Dalam upaya mencapai hasil kinerja seperti yang diharapkan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Umar (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Arianto dkk. (2017) menyatakan bahwa, kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi banyak orang dengan menggunakan komunikasi untuk mencapai tujuan, bagaimana mempengaruhi orang dengan instruksi atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan membuat perubahan positif, kekuatan dinamis yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi. untuk mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan kepercayaan dan dukungan bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan

situasional adalah teori yang berusaha menemukan jalan tengah antara pandangan universal tentang prinsip-prinsip organisasi dan manajemen, dan pandangan yang berpandangan bahwa setiap organisasi adalah unik dan memiliki perbedaan situasi, oleh karena itu harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan tertentu yang diukur dari cara pemimpin memerintah, menjual, berpartisipasi, dan mendelegasikan. Seorang pemimpin harus memiliki cara memberikan instruksi yang baik kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaan yang harus dilakukan. Gaya kepemimpinan situasional diharapkan dapat mengungkap pengaruh model kepemimpinan yang tidak pasti terhadap kinerja pegawai PT Eastwind Mandiri cup.

Faktor yang berperan dalam kinerja pegawai selain kepemimpinan yaitu knowledge sharing. Berbagi pengetahuan penting karena memungkinkan penyebaran pengetahuan sebagai pengetahuan kolektif organisasi dan membantu perusahaan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif (Henttonen et al., 2016). Knowledge sharing yang dilakukan dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi, hal ini didukung oleh pendapat Saputro dan Mayowan (2018) yang menyatakan bahwa aktivitas knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Henttonen et al., (2016) Knowledge sharing adalah proses komunikasi interaktif antara individu yang satu dengan yang lainnya dalam suatu kelompok yang menciptakan hubungan saling ketergantungan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Lengkong (2020) Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawannya baik adalah stres kerja. Enst & Organ (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai stres emosional yang dialami oleh individu yang menghadapi tuntutan besar dalam organisasi. Pada umumnya kata stres dikaitkan dengan sesuatu yang negatif, namun dalam beberapa kondisi, stres yang dapat dikelola dengan baik

justru dibutuhkan untuk dapat memacu kinerja individu sehingga ia dapat merasakan sedikit tantangan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Stres kerja adalah tekanan dari dalam atau luar yang mempengaruhi psikologis seseorang, tetapi stres itu sendiri tidak selalu menghasilkan hasil yang buruk pada kinerja karyawan, terkadang stres diperlukan untuk menghasilkan kebiasaan yang satu tingkat lebih baik dalam semua aspek pekerjaan. (Handoko, 2012).

PT Eastwind Mandiri Cangkiran merupakan perusahaan furniture yang berkantor pusat di Cangkiran yang telah berhasil mengeksport produknya ke berbagai negara di berbagai belahan dunia. Saat ini PT Eastwind Mandiri Cangkiran telah melakukan ekspor ke lima benua di dunia, yaitu Amerika, Eropa, Australia, Asia, dan Afrika. Dari berbagai negara pasar ekspor di lima benua tersebut, Amerika Serikat merupakan negara tujuan ekspor terbesar produk furnitur PT Eastwind Mandiri. Tujuh puluh persen ekspor ke Amerika Serikat, disusul Belanda dua puluh persen, Australia lima persen, Prancis tiga persen, dan Malaysia dua persen. Kinerja karyawan PT Eastwind Mandiri Cangkiran selama periode 2020 hingga 2021 mengalami pasang surut.

**Tabel 1. Volume Ekspor dan Hasil Hutan PT Eastwind Mandiri Cangkiran 2020-2021**

Bulan	2020 (KGS)	2021(KGS)
Januari	989.69	1,244.25
Februari	1,139.69	1,087.79
Maret	900.63	1,231.09
April	797.90	
Mei	526.54	
Juni	826.90	
Juli	895.09	
Agustus	731.59	
September	937.45	
Oktober	1,065.51	
November	979.83	
Desember	898.96	

Sumber: PT Eastwind Mandiri (2021)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil produksi mebel PT Eastwind Mandiri Cangkiran per bulan periode Januari 2020 sampai Maret 2021 mengalami pasang surut. Pada tahun 2020 produksi furnitur terbanyak pada Februari 2020 adalah 1.139,69 kg, yang kemudian mengalami penurunan drastis pada Mei 2020 yang hanya menghasilkan 526,54 kg. Pada Oktober 2020 meningkat lagi dengan total produksi 1.065,51 kg kemudian menurun hingga Desember 2020 dengan total 898,96 kg, dan pada 2021 Januari hingga Maret produksi tertinggi pada Januari dengan total 1.244,25 kg. Kinerja dan prestasi kerja merupakan cerminan dari hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang. Kinerja pegawai (individual performance) dengan kinerja institusional (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan (kinerja individu) baik, kemungkinan besar kinerja perusahaan (kinerja perusahaan) juga baik (Setyawan, 2018).

## **PENGARUH ANTARA VARIABEL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kepemimpinan Situasional dan Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan adalah hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi, yaitu hubungan antara atasan dan bawahan. Jika hubungan antara kedua belah pihak baik, maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing. Arianto (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang ada pada bawahan yang perlu diperhatikan meliputi hubungan antara kebutuhan bawahan dengan tugas yang akan dihadapi, kematangan psikologis yang berkaitan dengan tuntutan keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Menurut Arianto (2017), gaya kepemimpinan situasional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

**H1: Kepemimpinan Situasional Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

### Berbagi Pengetahuan dan Kinerja Karyawan

Berbagi pengetahuan dapat membantu karyawan untuk memecahkan masalah kompleks dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Memah (2017) menyatakan bahwa melalui berbagi pengetahuan akan terjadi eksploitasi yang maksimal dari suatu pengetahuan. Selain mengeksploitasi pengetahuan secara maksimal, berbagi pengetahuan juga dapat membuka peluang untuk menggali pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan pengetahuan baru. Pengetahuan baru dengan berbagi pengetahuan dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kompetensi dan berdampak pada kinerja karyawan (Muizu 2018). Sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

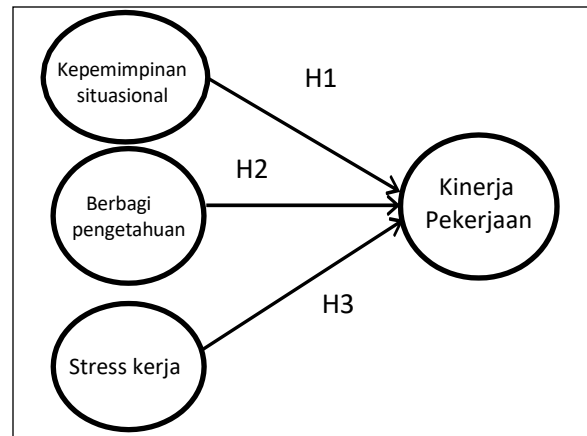
H2: Berbagi Pengetahuan Mempengaruhi Kinerja Karyawan

### Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami oleh individu yang menghadapi tuntutan besar dalam organisasi. Stres kerja jika dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong dan meningkatkan intensitas kerja, sedangkan jika tidak dikelola dengan baik stres kerja dapat menimbulkan masalah yang berdampak negatif bagi individu maupun perusahaan. Stres kerja merupakan tekanan dari dalam atau luar yang mempengaruhi psikologi seseorang, namun stres itu sendiri tidak selalu berakibat buruk pada kinerja karyawan, terkadang stres diperlukan untuk menghasilkan suatu kebiasaan yang satu tingkat lebih baik dalam segala aspek pekerjaan (Handoko, 2012). Menurut (Lengkong 2020) stres kerja yang dikelola dengan baik meningkatkan motivasi karyawan untuk memperoleh kinerja yang maksimal. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Eastwind Mandiri Cangkiran yang berjumlah 60 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga semua populasi dijadikan sampel. Salah satu metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jawaban responden diukur menggunakan skala kata sifat bipolar. Skala pengukuran dengan memberikan nilai 1 (tidak setuju) sampai 10 (sangat setuju) pada setiap item pernyataan angket.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan software pengolahan data program IBM SPSS 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu pegawai Kantor Pos Wilayah VI Semarang. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kepemimpinan Situasional (X1), Berbagi Pengetahuan (X2), dan Stres Kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Situasional**

Variable	Indikator	Penyataan	r Hitung	r Tabel	Deskripsi
Kinerja Situasional (X1)	Gaya Bercerita	X1.1	0.492	0.2542	Valid
		X1.2	0.576	0.2542	Valid
	Gaya penjualan	X1.3	0.423	0.2542	Valid
		X1.4	0.737	0.2542	Valid
	Gaya berprestasi	X1.5	0.618	0.2542	Valid
		X1.6	0.716	0.2542	Valid
	Gaya Pendelegasian	X1.7	0.314	0.2542	Valid
		X1.8	0.668	0.2542	Valid

Berdasarkan tabel Dari hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk variabel Kepemimpinan Situasional memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2542. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan valid.

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Knowledge Sharing Variabel**

Berdasarkan tabel Dari hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan

Variabel	Indikator	Penyataan	r Hitung	r Tabel	Deskripsi
Berbagi pengetahuan (X2)	Berbagi pengetahuan diam-diam	X2.1	0.647	0.2542	Valid
		X2.2	0.618	0.2542	Valid
		X2.3	0.694	0.2542	Valid
		X2.4	0.657	0.2542	Valid
	Berbagi pengetahuan eksplisit	X2.5	0.609	0.2542	Valid
		X2.6	0.631	0.2542	Valid
		X2.7	0.641	0.2542	Valid
		X2.8	0.675	0.2542	Valid

yang digunakan untuk variabel Knowledge Sharing memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2542. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan valid.

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Stres Kerja**

Variabel	Indikator	Penyataan	r Hitung	r Tabel	Deskripsi
Stress kerja (X3)	Tugas	X3.1	0.634	0.2542	Valid
		X3.2	0.654	0.2542	Valid
	Tuntutan peran	X3.3	0.573	0.2542	Valid
		X3.4	0.688	0.2542	Valid
	Klaim antarpribadi	X3.5	0.654	0.2542	Valid
		X3.6	0.767	0.2542	Valid
	Struktur organisasi	X3.7	0.658	0.2542	Valid
		X3.8	0.711	0.2542	Valid
	Kepemimpinan	X3.9	0.604	0.2542	Valid
		X3.10	0.618	0.2542	Valid

Berdasarkan tabel Dari hasil Uji Validitas di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk variabel Stres Kerja memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2542. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan valid.

**Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator	Penyataan	r Hitung	r Tabel	Deskripsi
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Y.1	0.544	0.2542	Valid
		Y.2	0.260	0.2542	Valid
	Kuantitas	Y.3	0.284	0.2542	Valid
		Y.4	0.358	0.2542	Valid
	Ketepatan waktu	Y.5	0.656	0.2542	Valid
		Y.6	0.677	0.2542	Valid
	Efektifitas biaya	Y.7	0.520	0.2542	Valid
		Y.8	0.645	0.2542	Valid
	Perlu pengawasan	Y.9	0.285	0.2542	Valid
		Y.10	0.695	0.2542	Valid
	Dampak antar pribadi	Y.11	0.568	0.2542	Valid
		Y.12	0.568	0.2542	Valid

Berdasarkan tabel 5 hasil Uji Validitas di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2542. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan valid.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Penghitungan Alfa Cronbach	Standar Alfa Cronbach	Deskripsi
Situasi Kepemimpinan (X1)	0.756	0.70	Dapat Diandalkan
Berbagai pengetahuan (X2)	0.799	0.70	Dapat Diandalkan
Stes Kerja (X3)	0.852	0.70	Dapat Diandalkan
Kinerja Karyawan (Y)	0.781	0.70	Dapat Diandalkan

## Tes kepercayaan

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), pengolahan data menggunakan program SPSS 23. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0,70.

Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,70 yang artinya semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh menurut variabel terikat dan variabel bebas diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat IBM SPSS Statistics 23. Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

**Table 7. Multiple Linear Regression Analysis Test Results**

Model	Koefisien tidak standar	Std. Kesalahan	Koefisien standar	t	Sig.
(konstan)	3.760	6.227		.604	.548
Situasi kepemimpinan	.370	.071	.376	5.201	.000
□ Kinerja karyawan					
Berbagai pengetahuan □	.622	.077	.581	8.123	.000
Kinerja Karyawan					
Stres kerja □	.204	.054	.277	3.742	.000
Kinerja Karyawan					

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan situasional (X1), berbagai

pengetahuan (X2) dan stres kerja (X3) memiliki tingkat signifikansi  $< 0,05$  dengan nilai koefisien regresi dan t-hitung positif. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan situasional (X1), variabel berbagi pengetahuan (X2), dan stres kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel kualitas kehidupan kerja, kompetensi, dan kepemimpinan transformasional secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai. Dalam menentukan koefisien determinasi, sangat disarankan untuk menggunakan nilai Adjusted R square dari perhitungan regresi, dimana nilai tersebut dapat bertambah atau berkurang jika salah satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2018). Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

#### Ringkasan Modelb

Ringkasan model b				
Model	R	R persegi	Disesuaikan r persegi	Std. Kesalahan perkiraan
1	.854 <sup>a</sup>	.729	.714	3,242
a. predictor : (konstan), Stress Kerja(X3), Berbagi pengetahuan (X2), Situasional Kepemimpinan (X1)				
b. Variabel terikat kinerja karyawan (Y)				

Berdasarkan tabel 21 di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,714 atau 71,4% yang berarti 71,4% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan situasional (X1), berbagi pengetahuan (X2), dan

pekerjaan tegangan (X3). sedangkan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan pengaruh antar variabel

#### Pengaruh Kepemimpinan Situasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis variabel kepemimpinan situasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eastwind Mandiri Cangkiran. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Suminar et al., 2015). Mostofa & Muafi (2021) juga berpendapat bahwa kepemimpinan seorang pemimpin yang ditunjukkan dan diterapkan dalam gaya tertentu merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan karena merupakan tulang punggung pengembangan organisasi dan mampu mendorong dan mempengaruhi moral yang baik untuk bawahan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto et al. (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

#### Pengaruh Knowledge Sharing (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel knowledge sharing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur knowledge sharing meliputi: tacit knowledge sharing dan eksplisit knowledge sharing. Berbagi pengetahuan tacit seperti berbagi pengalaman, keterampilan, pengetahuan dan segala hal

kompetensi. Berbagi pengetahuan eksplisit seperti laporan, dokumen kerja dan semua hal yang bersifat fisik dan keras. Baik pengetahuan tacit maupun eksplisit ketika dibagikan kepada orang lain akan menambah pengetahuan, informasi, dan pengalaman baru. Artinya kompetensi pegawai meningkat dan meningkatkan kinerja. Kegiatan knowledge sharing berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara empiris, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muizu et al. (2018) bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan berbagi pengetahuan yang baik, diharapkan individu dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat.

### **Pengaruh Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eastwind Mandiri Cangkiran. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja di perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja antara lain: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan. Jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berkaitan dengan stres kerja dijawab dengan jawaban yang setuju, sehingga hal ini sesuai dengan temuan dalam penelitian ini bahwa stres kerja pada PT Eastwind Mandiricup dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2012) bahwa Stres saja tidak selalu menghasilkan hasil yang buruk pada kinerja karyawan, terkadang stres diperlukan untuk menghasilkan kebiasaan yang satu tingkat lebih baik dalam semua aspek pekerjaan. Secara empiris, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lengkong et al. (2020) bahwa stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja sering dikaitkan dengan sesuatu yang negatif, namun dalam beberapa kondisi stres yang dapat dikelola dengan baik justru dibutuhkan untuk dapat memacu kinerja karyawan sehingga dapat merasakan sedikit tantangan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan.

### **KESIMPULAN**

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi, nilai Adjusted R Square adalah 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepemimpinan situasional, berbagi pengetahuan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Eastwind Mandiri Cangkiran adalah sebesar 71,4% sedangkan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Variabel kepemimpinan situasional (X1), berbagi pengetahuan (X2), dan stres kerja (X3) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel knowledge sharing paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Eastwind Mandiri Cangkiran.

### **REKOMENDASI**

Penelitian ini hanya menggunakan satu objek penelitian yaitu PT Eastwind Mandiri yang berlokasi di Cangkiran, penelitian selanjutnya perlu menggunakan objek penelitian lain seperti PT Eastwind Mandiri cabang Tugu dan rekanan di Masiran atau perusahaan manufaktur lainnya. Untuk penelitian selanjutnya apabila akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel terikat yang sama yaitu kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menambahkan variabel bebas antara lain disiplin dan motivasi. Hal ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Firdiansyah (2019) dengan variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian



ini hanya menggunakan data sampel terbatas (N-60), penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih besar meliputi seluruh

karyawan PT Eastwind Mandiri di cabang perusahaan dan rekanan.

### **REFERENSI**

AA Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Rosda Karya Pemuda.

Adom, Dickson. 2018. Kerangka Teoritis dan Konseptual: Bahan Wajib Penelitian Berkualitas

Andra, RS, & Utami, HN (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 61(2), 30–37.

Arianto, V., Gondo, S., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Gudang Garam Kediri). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 52(1), 154-162. <https://media.neliti.com/media/publications/202045-the-effect-of-situational-leadership-sty.pdf>

Aristanto, D. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kemampuan Inovasi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pengembangan Sulawesi Utara). Jurnal Penelitian Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2), 1539–1545. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16224>

Ariyanti, NS, Adha, MA, Wiyono, BB, Timan, A., Burhanuddin, & Mustiningsih. (2021). Pengaruh kepemimpinan situasional kepala bagian administrasi, kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Malang. Prosiding Konferensi AIP, 2339, 1–2. <https://doi.org/10.1063/5.044894>

Diansyah, RN (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinkes Kabupaten Jember). Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 10(3), 307–318.

Ferdinand, A. (2011). METODE PENELITIAN MANAJEMEN (Edisi ke-3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25.

Semarang, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Harahap, fikar khairiza, Nadra, U., & Aginta, W. (2021). Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kantor Pusat Bank Sumut Medan. Bonanza, 1(1), 78–90.

Hasibuan, Malay SP 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Sastra Bumi.

Henttonen, K., Kianto, A., & Ritala, P. (2016). Berbagi pengetahuan dan kinerja kerja individu: studi empiris dari organisasi sektor publik. Jurnal Manajemen Pengetahuan, 20(4), 749–768. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0414>

Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Jurnal Dinamika DotCom, 7(2), 121-130.

Kothari, CR & Gaurav Garg. 2015. *Metode dan Teknik Metodologi Penelitian* (Edisi Ketiga). New Delhi. Penerbit Internasional Zaman Baru

Kristanto, Jajat. 2011. *Manajemen Pemasaran Internasional: Pendekatan Strategis*. Jakarta: Erlangga

Kusjainah, & Listyorini, I. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Uji model dengan variabel mediasi. *Studi Bisnis*, 16(1), 17–30.

Lengkong, CM, Areros, WA, & Sambul, S. (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Karya Anugrah. *Produktivitas*, 1(3), 208–214.

Memah, L., Pio, RJ, & Kaparang, SG (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 5(2), 1–9.

Muizu, WOZ, Titisari, A., & Sule, ET (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Telekomunikasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis Indonesia*, 1(3), 397–406. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>

Mostofa, A., & Muafi, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi Islam. *Jurnal Penelitian Internasional dalam Bisnis dan Ilmu Sosial* (2147-4478), 10(1), 95-106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.11019>

Novita, R., Prayekti, P., & Herwati, J. (2020). Pengaruh Berbagi Pengetahuan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam *Jurnal Manajemen dan Riset Bisnis* (Vol. 14, Edisi 2, hlm. 117). <https://doi.org/10.21460/jrmb.2019.142.341>

Penerbit, B., Ekonomi, F., & Empat, S. (2009). *Perilaku Organisasi edisi kesepuluh*. 1–8. Prasetyo, EJ, & Ratnasari, SL (2018). *Kepemimpinan Otokratis, Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Karyawan Pt. Bintan United Pakaian Batam*. Jurnal

*Dimensi*, 7(1), 121-146. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i1.1674>

Riyadi, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Tinjauan Internasional Manajemen dan Pemasaran*, 9(3), 93–99. <https://doi.org/10.32479/irmm.6920>

Saputro, NS, & dan Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kemampuan Inovasi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(3), 7–13. [administrasibusiness.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibusiness.studentjournal.ub.ac.id)

Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). 2(1), 67–89.

Setyawati, NW, Aryani, NA, & Ningrum, EP (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>

Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Literasi.

Siagian, TS, & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta----- . (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta----- . (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta Sutrisno Hadi, MA. 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Perpustakaan Siswa.

Umar. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Terhadap Penerimaan Pajak Pada Kantor Pelayanan Pajak Bantaeng. *Jurnal Informasi dan Pemodelan Kimia*, 53(9), 1689–1699.