



**PENGARUH STRESS KERJA, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS  
(Studi pada Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Malang Periode 2022)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

**ASTIKA MASITHOH**

**21901081432**



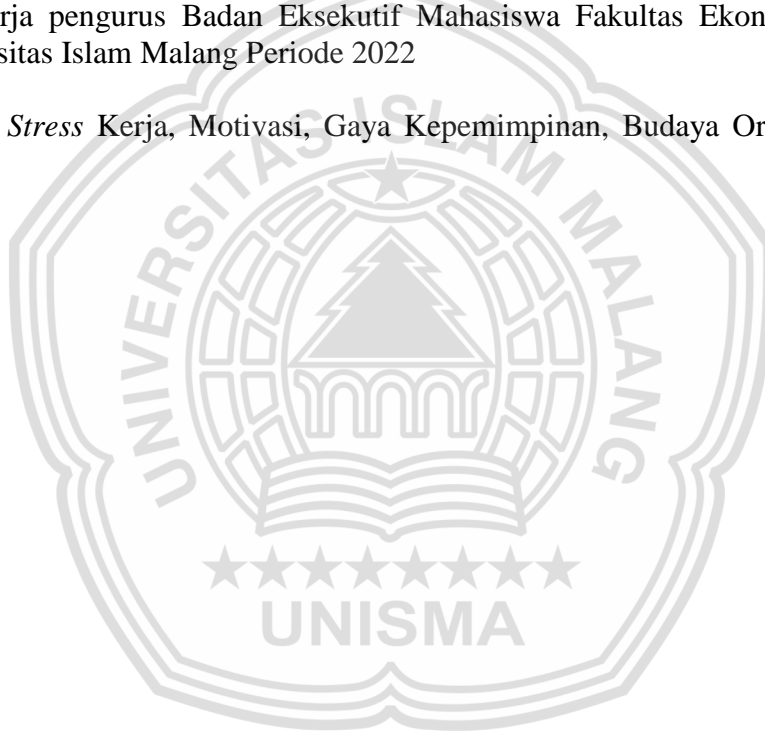
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2023**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Stress Kerja*, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang Periode 2022. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah seluruh populasi yang ada di BEM Feb Unisma Periode 2022 yaitu sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *Stress Kerja*, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang Periode 2022 begitupun secara parsial *Stress Kerja*, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi masing-masing Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang Periode 2022

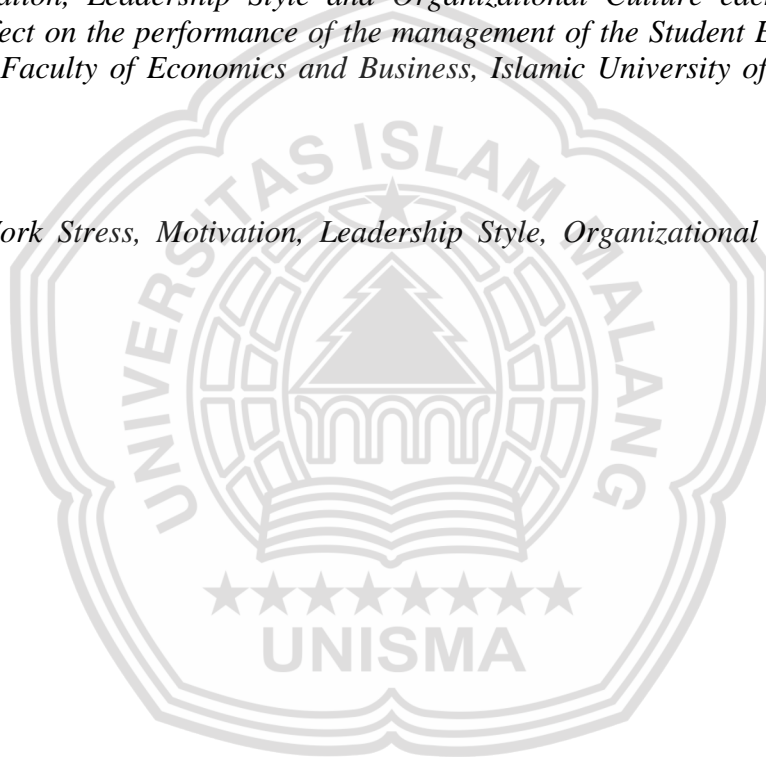
**Kata Kunci:** *Stress Kerja*, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja



## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of Job Stress, Motivation, Leadership Style and Organizational Culture on the performance of the management of the Student Executive Board of the Faculty of Economics and Business, Unisma Period 2022. The sample used in this study is the entire population in BEM Feb Unisma for the 2022 period, namely 60 people. The data collection method used a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. The results showed that simultaneously Job Stress, Motivation, Leadership Style and Organizational Culture had a significant effect on the performance of the management of the Student Executive Board of the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang Period 2022 as well as partially Job Stress, Motivation, Leadership Style and Organizational Culture each had a significant effect on the performance of the management of the Student Executive Board of the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang Period 2022.*

**Keywords:** *Work Stress, Motivation, Leadership Style, Organizational Culture, Performance*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kesuksesan dalam suatu organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia, semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja dari organisasi tersebut. Hal itu disebabkan sumber daya manusia diyakini memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan organisasi baik yang non-profit maupun profit. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Organisasi yang berhasil akan fokus pada sumber daya manusia agar dapat menjalankan fungsinya dengan sebaik-baiknya, terutama dalam menanggapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Menurut Azzuhairi, (2019) sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang memiliki keunggulan utama dalam mencapai visi misi dan tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) yang baik harus difikirkan secara matang untuk mengelola organisasi dengan baik dan terus berkembang menjadi organisasi yang unggul. Guna memenuhi kebutuhan akan fasilitas dari sumber daya manusia agar dapat memberikan manfaat, suatu lembaga atau organisasi juga perlu memikirkan kepuasan, kenyamanan dan kebahagiaan dari setiap pengurus maupun anggotanya, sehingga dalam melaksanakan tugasnya mereka tidak merasa tertekan (*under pressure*), akan tetapi dalam kenyataan tidak sedikit dari pengurus yang

mengalami tekanan atau stress saat bekerja. Jika keadaan tertekan terus menerus dialami oleh pengurus dan tidak diatasi, maka hal itu akan berdampak para penurunan produktivitas kerja.

Dalam dunia kerja, stress bukanlah sesuatu hal yang baru, bahkan stress tidak dapat dipisahkan dari aspek kehidupan dan bisa dialami oleh siapa saja. Stress yang disebabkan oleh beban dan tanggung jawab pekerjaan disebut sebagai stress kerja.

Menurut Mangkunegara (2011:179) “Stress kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang di hadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita (Augesti, et all.,2015). Ferres (dalam Aziz dkk, 2017:138) menyampaikan bahwa organisasi harus mampu mendayagunakan sumber daya manusianya supaya dapat meningkatkan kinerja organisasi dan bersaing, maka dari itu setiap organisasi seharusnya mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar bisa memberikan dan menambah keunggulan bersaing bagi organisasi. Tinggi rendahnya tingkat stress yang dialami oleh anggota maupun pengurus dalam suatu organisasi merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia. Maka dari itu, apabila seorang anggota atau pengurus mengalami stress ketika bekerja, hal itu bukanlah hal yang mengherankan. Karena semakin besar pekerjaan yang dikerjakan maka akan semakin besar pula tingkat resiko stressnya.

Munculnya stress kerja yang dialami oleh pengurus yang ada dalam organisasi BEM Feb Unisma dapat disebabkan oleh banyak faktor, salah satu faktor yaitu menyebabkan stress itu sendiri adalah kurangnya motivasi

baik dari luar maupun dari dirinya sendiri. Sebab motivasi adalah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress itu sendiri. Seseorang yang gagal termotivasi, yaitu orang yang tidak dapat mengendalikan tekanan secara aktif sehingga menyebabkan stress dan tidak termotivasi.

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu maupun kelompok. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan.. Untuk alasan ini, organisasi perlu mengetahui apa yang memotivasi anggota mereka, karena faktor-faktor ini dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja dari indivisu itu sendiri. Motivasi kerja dalam organisasi juga sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas anggota sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan. Motivasi muncul dari motif. Setiap anggota organisasi dimotivasi dari motif yang berbeda, sehingga organisasi dapat sepenuhnya memenuhi kebutuhan motif yang berbeda tersebut, karena tingkat motivasi yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota.

Menurut Barelson dan Stainer (2012:67) mendefinisikan Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberi kepuasan. Menurut serdamayanti (2014:233) Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang

dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memnuhi kebutuhan individual (Ghozali, 2017).

Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah yang ada dalam pekerjaannya. Jadi, meskipun mereka mendapatkan tekanan dalam tugasnya, mereka akan tetap menghasilkan kinerja yang baik. Pengaruh motivasi kerja dan kinerja diperkuat dengan hasil penelitian dari Pratama (2017), dimana motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Motivasi yang tinggi didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik.

Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan terulang apabila kebutuhan serupa muncul. Semakin tinggi motivasi kerja yang dihasilkan maka kinerja pun akan meningkat. Yang mana hal ini adalah salah satu tanggung jawab dari seorang pemimpin. Pemimpin merupakan panutan dan cerminan bagi para anggotanya sebab salah satu tugas pemimpin adalah menciptakan gairah dan semangat kerja bagi para anggotanya. Hal ini bisa dilakukan dengan

memberikan gambaran atau contoh kepada anggotanya atau dengan cara memberikan motivasi guna mendorong semangat dan produktivitas anggotanya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi seringkali juga diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, oleh karena itu pemimpin dengan gaya kepemimpinan tertentu berperan aktif dalam membina motivasi kerja anggotanya untuk lebih giat lagi dalam menjalankan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan bersama. Kesungguhan individu dalam bekerja dapat dipicu dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri pada dirinya. Motivasi kerja yang belum optimal dipengaruhi oleh faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab semua yang berhubungan dengan *Feedback* dan imbalan dari prestasi yang dihasilkan. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan peraturan serta kebijakan yang ditetapkan dalam suatu organisasi.

Dalam sebuah organisasi tentu saja membutuhkan seorang pemimpin, pemimpin yang harus mampu membuat anggotanya merasa nyaman di dalam suatu organisasi. Pemimpin tentu juga harus menciptakan hubungan yang baik terhadap sesama anggotanya. Di dalam setiap organisasi tentu akan memiliki seorang pemimpin yang mempunyai sikap yang berbeda-beda. Sunaryo (2017:5) Mengatakan gaya kepemimpinan merupakan tingkah laku pemimpin yang dapat mampu menginspirasi anggotanya untuk berkomitmen di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan suatu pengaruh yang positif terhadap komitmen anggota dalam berorganisasi. Begitu pula, jika gaya kepemimpinan yang buruk akan memberikan suatu



pengaruh yang negatif terhadap komitmen anggota dalam berorganisasi. Sehingga pemimpin harus memiliki sikap yang menginspirasi agar membuat anggota tetap bertahan dan berkomitmen di organisasi tersebut.

Dalam arti lain Kepemimpinan merupakan kemampuan, seni dan proses. Hal ini dapat mengacu pada suatu kegiatan atau aktivitas yang harus dilakukan untuk mempengaruhi orang lain supaya berperilaku tertentu. Seni berarti cara, metode, atau strategi yang dapat mempengaruhi untuk mendapatkan kepengikutan (Badeni, 2014). Perilaku tentang kepemimpinan dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya yang muncul ketika seseorang memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan karena dapat mempengaruhi kinerja bawahaan. Pemimpin mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi, menurut Kuezes & Posner (2010).

Sejauh ini beberapa penelitian telah membuktikan bahwa motivasi kerja sangat perlu didukung oleh adanya gaya kepemimpinan yang baik agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Faktor motivasi baik intrinsik dan ekstrinsik tentu saja harus diperhatikan oleh setiap pemimpin agar mereka bisa mengenali apa saja hal-hal yang mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja dari anggotanya. Setiap organisasi tentu saja memiliki khas dan spesifik yang berbeda-beda sesuai dengan budaya organisasinya. Organisasi dapat dikenal dan dibedakan dengan organisasi yang lain dapat dilihat dari sistem bersama yang dianut oleh anggotanya yang disebut dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Dari teori-teori di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi. Pendapat lain dari Sopiah (2018:128) “Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, di perkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi”. Maka dari itu, keberhasilan suatu organisasi bergantung juga terhadap seberapa baiknya budaya organisasinya.

Budaya organisasi juga dikenal dengan perilaku dan sikap yang dimiliki individu dalam bekerja sama agar dapat mencapai tujuan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi pada perilaku anggota organisasi yang kemudian akan menentukan kinerja anggota dan organisasi. Pemimpin dari organisasi dapat menambahkan, mengembangkan, dan merubah sesuai dengan kepemimpinannya didalam organisasi. Maka dari itu, adanya hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi karena tidak ada pemimpin yang terlepas dari budaya organisasinya (Robbins & Coulter, 2010). budaya

organisasi kuat dengan adanya peran pemimpin, budaya organisasi akan semakin kuat apabila nilai kepemimpinan tinggi.

Dari uraian tersebut bisa disimpulkan jika faktor stress kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara umum mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Bintoro dan Daryanto (2017:105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik bisa tercapai apabila dalam organisasi pemimpin dan pengurus memiliki sinergitas dan kolaborasi yang baik. Pendapat yang lain oleh Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Bagi mahasiswa, organisasi adalah suatu hal yang sudah tidak asing lagi, karena itu merupakan salah satu poin penting agar dapat berlatih memimpin dan di pimpin, biar nantinya ketika sudah terjun ke dalam dunia kerja bisa

mengimplementasikan apa yang sudah di dapat dalam organisasi tersebut, salah satunya Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (BEM-F).

Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (BEM-F) merupakan organisasi kemahasiswaan yang berada dilingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM-F) merupakan organisasi mahasiswa yang berupa Lembaga Eksekutif di tingkat fakultas yang di pimpin oleh gubernur mahasiswa. BEM-F yang berada di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang ini memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan program-program kerja yang telah di sepakati dalam Rapat Kerja Gabungan (RAKERGAB), sehingga BEM-F ini harus memiliki pengurus-pengurus dengan kinerja yang baik agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan program kerjanya, BEM FEB UNISMA memiliki 68 pengurus yang yang terdiri dari mahasiswa prodi Manajemen, Akuntansi dan Perbankan Syariah. Struktur Organisasi BEM-F sendiri terdiri dari: Badan Pengurus Harian, Divisi Internal, Divisi Eksternal, Divisi Pendidikan, Divisi Minat dan Bakat, Divisi Media. Dari total kepengurusan yang aktif di dalamnya terdapat banyak perbedaan pemikiran dan kebiasaan sehingga menjadikan kerangka BEM-F sendiri tidak mudah untuk di selaraskan dengan baik.

Didalam tubuh organisasi seluruh pengurus harus mempunyai jiwa semangat dalam menyelesaikan kinerja organisasi khususnya di BEM-F, demi menjaga marwah dan nama baik Fakultas baik ditingkat regional,

nasional maupun internasional. Organisasi mahasiswa sendiri ialah suatu wadah yang diperuntukkan bagi mahasiswa dalam membangun sebuah gerakan, mengasah kreativitas, dan berkarya untuk meningkatkan komitmen berorganisasi (Wulandari dkk, 2018).

Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis menuntut seluruh pengurus agar tetap loyal terhadap organisasi, agar menjadi tauladan bagi ormawa di tingkat fakultas maupun Himaprodi di tingkat jurusan. Komitmen yang tinggi sangat penting bagi suatu organisasi untuk menjaga integritas organisasi BEM-F sebagai organisasi eksekutif tertinggi di tingkat internal Fakultas, selain itu BEM-F harus menjaga komunikasi yang baik dengan orwama fakultas yang ada di internal kampus.

Ada beberapa peristiwa sangat menarik di telusuri atau di teliti yang sering terjadi di Badan Eksekutif Mahasiswa FEB sendiri, sehingga saya tertarik untuk menjadikan peristiwa-peristiwa yang sering terjadi dan saya alami ini sebagai bahan penelitian di tugas akhir ini, seperti perbedaan pola pikir, perbedaan pendapat, adanya rasa tidak percaya akan kemampuan diri sendiri maupun bersama dan cara berproses antar pengurus satu dengan yang lainnya, dikarenakan beberapa faktor yang membuat perbedaan tersebut terlihat lebih nampak di internal pengurus, seperti rasa semangat, rasa percaya, rasa kekeluargaan, dan tingkat kedisiplinan yang di antara pengurus merasakan yang berbeda, sehingga lahir pola pikir dan alur proses yang berbeda pula. Badan Eksekutif Mahasiswa sebagai penghubung antara mahasiswa dan Lembaga, Jadi BEM-F berfungsi sebagai sarana Mahasiswa untuk menyalurkan sumbang saran dan aspirasinya kepada pihak Lembaga

untuk mewujudkan kesejahteraan lingkungan kampus. Badan Eksekutif Mahasiswa FEB mempunyai sekretariat di kantor UAM sebelah gedung E di dalam kampus Universitas Islam Malang, masa periode kepengurusan BEM FEB ialah satu tahun setelah ditetapkannya surat keputusan Dekan Nomor 510/P44/U.08/D/F.05/III/2022.

Berdasarkan Latar Belakang di atas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa FEB UNISMA Periode Kepengurusan Tahun 2022”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma 2022 ?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma 2022 ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma 2022 ?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma 2022 ?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma 2022 ?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja BEM FEB UNISMA Periode 2022.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja secara parsial terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA Periode 2022.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA Periode 2022.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA Periode 2022.
5. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA Periode 2022.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dimanfaatkan untuk menguatkan teori yang

sudah ada dan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pengaruh stress kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa atau peneliti yang memiliki ketertarikan penelitian mengenai kinerja pengurus organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat di jadikan pembelajaran serta pemahaman tentang pengaruh stress kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus. Serta menjadikan suatu pertimbangan untuk mencapai suatu kebijaksanaan bagi pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma guna dipandang perlu untuk memperbaiki system peran kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus.





## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2022 .
2. Stress Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2022.
3. Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2022.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2022.
5. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2022.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Badan Eksekutif Mahasiswa tingkat fakultas.

2. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuisioner saja.
3. Subjek dalam penelitian ini hanya meneliti Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang Periode 2022.
4. Kurangnya ketepatan pernyataan dalam setiap variabel sehingga ada beberapa item pernyataan yang kurang menjawab permasalahan yang ada.

### 5.3 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya
  - a. Agar dalam penelitian ini dapat digunakan secara umum dan luas, maka diharapkan dapat mencari dan menambah faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi Kinerja Pengurus , peneliti juga diharapkan dapat menambah populasi yang lebih luas dengan bisa memperoleh hasil yang lebih akurat dan lebih baik.
  - b. Dapat menambah item pernyataan dalam setiap indikator untuk memperoleh hasil penelitian untuk memperoleh hasil yang sempurna.
  - c. Untuk peneliti selanjutnya bisa melakukan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner dan wawancara secara langsung serta diawasi terhadap responden untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih relevan dan bagus.
  - d. Untuk peneliti selanjutnya agar tidak hanya meneliti dalam lingkup Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis saja agar bisa menjangkau permasalahan yang ada lebih luas.

## 2. Bagi Organisasi

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, menunjukkan Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA 2022. Maka Organisasi yang menjadi subjek penelitian ataupun di luar dari penelitian ini diharapkan dapat memperhatikan tiap-tiap faktor tersebut untuk bisa mengoptimalkan Kinerja Pengurus di dalam Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Dan bisa dijadikan sebagai bahan evalusia kedepannya agar lebih baik lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, N. (2017). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan dan Dakwah. *Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah* Vol. 05 No. 09 , 41-62
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Edisi asli. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chien. M.(2014). *An Investigation of The Relationship of Organizational Structure, Employee's Personality and Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal of American Academy of Business, Cambridge*. Hollywood
- Dewi, N., A. (2020) .*Pengaruh komunikasi Terhadap Loyalitas kerja karyawan pada PT Milano Marbau Labuhan Batu Utara*.
- Flippo, E., B. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII Jilid II. Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS (Keempat). *Kajian Bisnis Dan Manajemen*. Vol. 8, No, 33-42.
- Haryani. (2010). *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisamandiri Pratama*. *Jurnal Stie Dharmaputra*. Vol.17 no.28.
- Hermawan, I., K., A. *Analisis Faktor-faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali*. <http://www.loyalitas.com>. diakses 19 Oktober 2021 pukul 13.05 WIB.
- Ivancevich, J., M. Dkk. (2016) *Perilaku dan manajemen organisasi*. Edisi ke7 Diterjemahkan oleh : Dharma Yuwono. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Kartono, K.(2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan, apakah kepemimpinan abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir,.(2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. M. Rahmad K, 170-171
- Kotler, (2016). *"Manajemen Pemasaran"*. Jakarta: PT. Indeks
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . RemajaRosdakarya.

- Muhammad Hafidz dkk. (2019). “Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS (Wilayah Malang Raya)”. e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma
- Nainggolan, S., L. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolaga.*
- Natapriatna, Sulaeman (2016) *Kinerja Kepala Sekolah Dasar, Studi Korelasional Antara Pengetahuan tentang Manajemen dan Sikap terhadap Jabatan dengan Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kotamadya Depok. Disertasi. Program Pascasarjana UNJ Jakarta*
- Puspita, N. (2020). *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi pada bank syariah mandiri kantor cabang pembantu kota Palopo.*
- Potter, P.A, Perry, A.G. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, Dan Praktik.* Edisi 4. Volume 1. Alih Bahasa : Yasmin Asih, dkk. Jakarta : EGC. 2015
- Rivaidan Mulyadi. (2015). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi.* Jakarta: Rajawali pers.
- Robbins, P., S. (2012). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi.* Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Salman, (2016). *Analisis Pengaruh Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Terhadap Citra Destinasi, Kepuasan Wisatawan, Dan Loyalitas Destinasi Perkampungan Budaya Betawi (PBB) Setu Babakan Jakarta Selatan.* Tesis, MM IBN Jakarta.
- Sari, D., I. *Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (K3). <http://www.researchgate.net/publication/268198493>. Daiakses pada Selasa, 19 Oktober 2021, pukul 12.50 WIB.
- Santosa, A. (2015). Pola Komunikasi dalam Proses Interaksi Sosial Di Pondok Pesantren Nurul Islam Samarinda. *ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id.*
- Siagian, S.P. (2013). *Teori dan Praktek Kepemimpinan ( Cetakan Kelima).* Jakarta: Rineka Cipta
- Sinambela. L., P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.
- Tangkilisan, Hassel Nogi S. (2015). *Manajemen Publik.* Jakarta: PT. Gramedia



Trijonowati, Musnadi dan Chan, (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Administrasi serta Dampaknya pada Kinerja politeknik Negeri Lhoseumawe, Aceh.* Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. ISSN 2302-0199. pp. 78- 87

Wibowo. (2016). *“Perilaku Dalam Organisasi”*. Jakarta:Rajawali Pers, Hal.187





University of Islam Malang  
**REPOSITORY**



© Hak Cipta Milik UNISMA

[repository.unisma.ac.id](http://repository.unisma.ac.id)