

PENGARUH TOXIC LEADERSHIP, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TITIPAN ILAHI TRANS DI SURABAYA

Rika Puspita Rini¹, Siti Mujanah²

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

rikapuspitarini465@gmail.com¹, sitimujanah@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze Toxic Leadership, Perceived Organizational Support and Work Pressure on Employee Kineja of PT Titipan Ilahi Trans in Surabaya. This study uses primary and secondary data where the collection method uses questionnaires. This study uses a type of quantitative method, the population in this study is all employees of PT Titipan Ilahi Trans totaling 60 employees. This research will describe the causal relationship, so this method uses samples and hypotheses. The technical analysis in this study is multiple linear regression analysis, coefficient of determination (r^2) and hypothesis test using the t test, and the F test. The results of this study obtained from the multiple linear regression analysis are $Y = 2.034 + 0.217X_1 + 0.241X_2 + 0.229X_3 + e$. The t-test showed a significance probability of < 0.05 which showed that the variables Toxic Leadership (X_1), Perceived Organizational Support (X_2) and Work Pressure (X_3) had a significant effect on Employee Performance (Y). Meanwhile, the F test has a significance probability value of $0.000 < 0.05$, where the variables Toxic Leadership (X_1), Perceived Organizational Support (X_2) and Work Pressure (X_3) together have a significant effect on Employee Performance (Y). The conclusion in this study is that the independent variables of Toxic Leadership (X_1), Perceived Organizational Support (X_2) and Work Pressure (X_3) have a significant effect on the bound variables of Employee Performance (Y). So that the hypothesis in this study is accepted.

Keywords : Toxic Leadership, Perceived Organizational Support, Work Pressure and Employee Kinerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Toxic Leadership, Perceived Organizational Support dan Tekanan Kerja Terhadap

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Februari 2025

Published: Februari 2025

Plagiarism checker no 80

Prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Kinerja Karyawan PT Titipan Ilahi Trans di Surabaya. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dimana metode pengumpulannya menggunakan kuisioner. Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Titipan Ilahi Trans yang berjumlah 60 karyawan. Penelitian ini akan menggambarkan tentang hubungan sebab akibat, sehingga metode ini menggunakan sampel dan hipotesis. Teknis analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (r^2) serta uji hipotesisnya menggunakan uji t, dan uji F. Hasil dari penelitian ini di peroleh dari analisis regresi linier berganda adalah $Y = 2,034 + 0,217X_1 + 0,241X_2 + 0,229X_3 + e$. Uji t menunjukkan probabilitas signifikansi $< 0,05$ yang menunjukkan variabel Toxic Leadership (X_1), Perceived Organizational Support (X_2) dan Tekanan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan untuk uji F memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dimana variabel Toxic Leadership (X_1), Perceived Organizational Support (X_2) dan Tekanan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Simpulan dalam penelitian ini adalah variabel bebas Toxic Leadership (X_1), Perceived Organizational Support (X_2) dan Tekanan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: *Toxic Leadership, Perceived Organizational Support, Tekanan Kerja dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

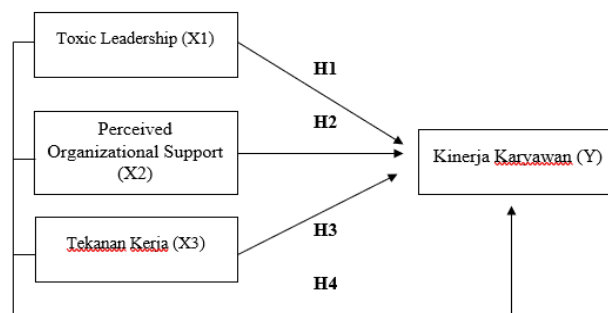
Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan membutuhkan komponen penting untuk mendukung stabilitas perusahaan. Komponen penting tersebut adalah sumber daya manusia, yang mana merupakan salah satu faktor internal yang harus dimiliki sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang baik juga harus dikelola dengan baik oleh sebuah organisasi, sebuah organisasi yang dimaksudkan adalah organisasi yang dapat menerima semua pandangan dan perspektif karyawan dan pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi.

Toxic leadership merupakan fenomena yang semakin mendapat perhatian dalam literatur manajemen dan psikologi organisasi, terutama karena dampaknya yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Goldman (2020) mendefinisikan toxic leadership sebagai perilaku kepemimpinan yang merusak, di mana pemimpin menggunakan kekuasaan mereka secara tidak etis dan menciptakan lingkungan kerja yang beracun. Pemimpin toksik seringkali menunjukkan perilaku otoriter, manipulatif, serta kurangnya empati, yang berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dukungan dan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan merupakan hal yang paling penting bagi karyawan. Ketika karyawan bergabung dengan sebuah organisasi, mereka merasa dihargai dan nyaman. Hal ini dapat dicapai melalui persepsi dukungan organisasi (POS). Ketika seorang karyawan merasa bahwa mereka didukung oleh perusahaan mereka, mereka akan berkomitmen untuk memenuhi kewajibannya dan tidak akan meninggalkan perusahaan karena mereka memiliki ikatan emosional yang kuat dengannya (Murthy (2017).

Dalam konteks organisasi modern, menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak hanya berasal dari tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi juga dari kurangnya dukungan sosial di tempat kerja. Sonnentag dan Fritz (2015)



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H_1 : *Toxic Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Titipan Ilahi Trans Surabaya.
2. H_2 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Titipan Ilahi Trans Surabaya.
3. H_3 : Tekanan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Titipan Ilahi Trans Surabaya.
4. H_4 : *Toxic Leadership*, *Perceived Organizational Support*, dan Tekanan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Titipan Ilahi Trans Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu pengumpulan data dalam bentuk angka dan analisisnya menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu peneliti harus mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti dengan menyebarkan kuesioner. Populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan PT Titipan Ilahi Trans Surabaya yang berjumlah 60 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan Skala Likert. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang ada.

Proses Pengolahan Data

Pengolahan data dimulai dengan pengumpulan data mentah yang diperoleh melalui kuesioner. Setelah itu, data tersebut diverifikasi untuk memastikan bahwa data tersebut lengkap dan sah. Tahapan berikutnya meliputi pengkodean data, tabulasi, dan input ke dalam perangkat lunak statistik seperti SPSS untuk analisis lebih lanjut.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta variabel penelitian. Selanjutnya, dilakukan pengujian instrumen yang mencakup uji validitas dan reliabilitas guna memastikan kualitas kuesioner. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen (Toxic Leadership, Perceived Organizational Support, dan Tekanan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara terpisah. Sementara itu, uji F digunakan untuk menilai pengaruh ketiga variabel independen secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	><	r Tabel	Keterangan
Toxic Leadership (X1)	X1.1	0,917	>	0,2108	Valid
	X1.2	0,906	>	0,2108	Valid
	X1.3	0,921	>	0,2108	Valid
	X1.4	0,932	>	0,2108	Valid
	X1.5	0,930	>	0,2108	Valid
	X1.6	0,932	>	0,2108	Valid
	X1.7	0,942	>	0,2108	Valid
	X1.8	0,951	>	0,2108	Valid
	X1.9	0,886	>	0,2108	Valid
	X1.10	0,938	>	0,2108	Valid
	X1.11	0,942	>	0,2108	Valid
	X1.12	0,951	>	0,2108	Valid
	X1.13	0,932	>	0,2108	Valid
	X1.14	0,942	>	0,2108	Valid
	X1.15	0,951	>	0,2108	Valid
Perceived Organizational Support (X2)	X2.1	0,936	>	0,2108	Valid
	X2.2	0,937	>	0,2108	Valid
	X2.3	0,925	>	0,2108	Valid
	X2.4	0,953	>	0,2108	Valid
	X2.5	0,902	>	0,2108	Valid
	X2.6	0,939	>	0,2108	Valid
	X2.7	0,953	>	0,2108	Valid
	X2.8	0,914	>	0,2108	Valid
	X2.9	0,915	>	0,2108	Valid
	X2.10	0,908	>	0,2108	Valid
	X2.11	0,928	>	0,2108	Valid

	X2.12	0,933	>	0,2108	Valid
Tekanan Kerja (X3)	X3.1	0,928	>	0,2108	Valid
	X3.2	0,939	>	0,2108	Valid
	X3.3	0,917	>	0,2108	Valid
	X3.4	0,938	>	0,2108	Valid
	X3.5	0,928	>	0,2108	Valid
	X3.6	0,900	>	0,2108	Valid
	X3.7	0,906	>	0,2108	Valid
	X3.8	0,920	>	0,2108	Valid
	X3.9	0,927	>	0,2108	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X4.1	0,925	>	0,2108	Valid
	X4.2	0,895	>	0,2108	Valid
	X4.3	0,918	>	0,2108	Valid
	X4.4	0,897	>	0,2108	Valid
	X4.5	0,921	>	0,2108	Valid
	X4.6	0,908	>	0,2108	Valid
	X4.7	0,890	>	0,2108	Valid
	X4.8	0,908	>	0,2108	Valid
	X4.9	0,913	>	0,2108	Valid
	X4.10	0,929	>	0,2108	Valid
	X4.11	0,896	>	0,2108	Valid
	X4.12	0,866	>	0,2108	Valid
	X4.13	0,883	>	0,2108	Valid
	X4.14	0,898	>	0,2108	Valid
	X4.15	0,331	>	0,2108	Valid

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas bisa diketahui bahwa tanggapan dari para responden terhadap Kinerja Karyawan adalah “setuju” sebab dari seluruh pernyataan mempunyai nilai rata-rata 3,65.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	><	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Toxic Leadership (X1)	0,989	>	0,6	Realiabel
Perceived Organizational Support (X2)	1	>	0,6	Realiabel
Tekanan Kerja (X3)	0,978	>	0,6	Realiabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,976	>	0,6	Realiabel

Sumber : Data diolah

Dari hasil perolehan data pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa setiap variabel adalah reliabel sebab memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
--	-------------------------	------------

N		60	
Normal	Mean	.0000000	
Parameters ^{a,b}	Std.	3.58835958	
	Deviation		
Most Extreme	Absolute	.147	Signifikansi
Differences	Positive	.147	
	Negative	-.123	
Test Statistic		.147	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c	

Hasil data yang ada pada tabel diatas menggunakan uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov yang memaparkan bahwa nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 yakni sebesar 0,074 maka variabel dikatakan terdistribusi secara normal.

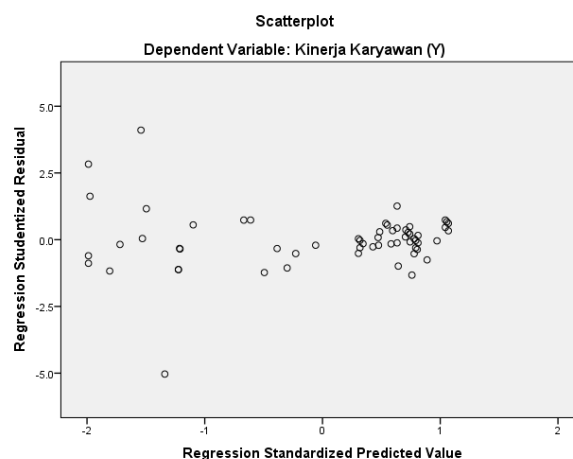
Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIP	Keterangan
Toxic Leadership (X1)	0,302	1,758	Signifikan
Perceived Organizational Support (X2)	0,326	1,747	Signifikan
Tekanan Kerja (X3)	0,581	1,526	Signifikan

Dalam tabel 4. di atas memperlihatkan bahwa nilai VIF pada X1 sebesar 1,758, X2 sebesar 1,747 dan X3 sebesar 1,526 < 10 dan besar tolerance dari X1 sebesar 0,302, X2 sebesar 0,326 dan X3 sebesar 0,581 lebih dari 0,1. Dari hasil uji yang telah dipaparkan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam variabel penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil dari uji heterokedastisitas dalam Gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel 5. Hasil Uji Analisi Korelasi

		Toxic Leadership (X1)	Perceived Organizational Support (X2)	Tekanan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
Toxic Leadership (X1)	Pearson Correlation	1	.998**	.991**	.971**	Signifikan
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	
Perceived Organizational Support (X2)	Pearson Correlation	.998**	1	.990**	.972**	Signifikan
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	
	N	60	60	60	60	
Tekanan Kerja (X3)	Pearson Correlation	.991**	.990**	1	.978**	Signifikan
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	
	N	60	60	60	60	
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.971**	.972**	.978**	1	Signifikan
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		
	N	60	60	60	60	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil dari uji analisis korelasi yang ditunjukkan dalam tabel di atas memperlihatkan hasil pada tiap variabel yang bisa dilihat berdasarkan Pearson Correlation yakni: r tabel 0,2108

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
1	.978 ^a	.957	.955	3.683	Signifikan

a. Predictors: (Constant), Tekanan Kerja (X3), Perceived Organizational Support (X2), Toxic Leadership (X1)

Koefisien determinasi dilakukan agar dapat mengetahui seberapa besar variabilitas pada variabel independent pada saat memberikan penjelasan variabel dependent yakni memperlihatkan nilai Adjusted R Square (R²) yakni sebesar 0,955 yang menjelaskan bahwa variabilitas variabel independent Toxic Leadership (X1), Perceived Organizational Support (X2), Tekanan Kerja (X3) yakni pengaruh pada variabel dependent Kinerja Karyawan (Y) sebesar 95,5%, sedangkan untuk sisanya sebesar 4,5% dijelaskan oleh variabilitas pada variabel yang lain yang tidak dilakukan penelitian pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.175	1.512		.741	.321	
Toxic Leadership (X1)	.163	.428	.193	2.382	.018	Signifikan
Perceived Organizational Support (X2)	.386	.523	.358	2.738	.013	Signifikan
Tekanan Kerja (X3)	1.193	.302	.814	3.950	.022	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda tersebut, dapat diketahui adanya pengaruh Toxic Leadership, Perceived Organizational Support, Dan Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dilihat melalui persamaan garis regresi linear berganda yang diperoleh, yaitu $Y = 8,175 + 0,163X_1 + 0,368X_2 + 1,193X_3 + e$. Dengan demikian, nilai konstanta sebesar 8,175 menyatakan Pengaruh Toxic Leadership, Perceived Organizational Support, Dan Tekanan Kerja sama dengan 0.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.175	1.512		.741	.321	
Toxic Leadership (X1)	.163	.428	.193	2.382	.018	Signifikan
Perceived Organizational Support (X2)	.386	.523	.358	2.738	.013	Signifikan
Tekanan Kerja (X3)	1.193	.302	.814	3.950	.022	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji T atau uji parsial yang ada pada tabel di atas maka dapat diketahui hasilnya sebagai berikut :

1. Nilai signifikan yang berpengaruh pada variabel Toxic Leadership (X1) pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yakni sebesar $0,018 < 0,05$ serta nilai thitung $2,382 > t_{tabel} 2,000$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang dimana memiliki arti yakni mempunyai pengaruh antara variabel Toxic Leadership (X1) pada Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai signifikansi yang memberikan pengaruh pada variabel Perceived Organizational Support (X2) pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yakni sebesar $0,13 < 0,05$ serta nilai thitung $2,738 > t_{tabel} 2,000$ sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dimana hasil ini memberikan penjelasan bahwa ada pengaruh antara variabel Perceived Organizational Support (X2) pada variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai signifikansi yang memberikan pengaruh pada variabel Tekanan Kerja (X3) pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yakni sebesar $0,22 < 0,05$ serta nilai thitung $3,950 > t_{tabel} 2,000$ sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dimana hasil ini memberikan

penjelasan bahwa ada pengaruh antara variabel Tekanan Kerja (X3) pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16870.480	3	5623.493	414.525	.000 ^b
Residual	759.703	56	13.566		
Total	17630.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Tekanan Kerja (X3), Perceived Organizational Support (X2), Toxic Leadership (X1)

Nilai Fhitung 414.525 > Ftabel_{2,76} dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. sehingga dengan adanya hasil tersebut maka dapat diambil keputusan yakni H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini maka artinya bahwa variabel Toxic Leadership (X1), Perceived Organizational Support (X2), Tekanan Kerja (X3) dengan cara bersama maka dapat memberikan pengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

PEMBAHASAN

Toxic Leadership

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Toxic Leadership (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka hal ini bisa dilihat dari nilai t hitung serta dari nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Nilai thitung yakni 2,382 lebih besar dari ttabel 2,000, sehingga hal ini bisa diambil kesimpulan bahwa H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh diantara Toxic Leadership (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta nilai signifikansi yang didapatkan ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yakni $0,022 < 0,05$. Selain itu koefisien regresi pada Toxic Leadership (X1) yang didapatkan yakni sebesar 0,163, sehingga Kinerja Karyawan (Y) nantinya dapat bertambah menjadi sebesar 0,163. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima yang mana mengartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Toxic Leadership (X1) pada Kinerja Karyawan (Y).

Perceived Organizational Support

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Perceived Organizational Support (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka hal ini bisa dilihat dari nilai t hitung serta dari nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Nilai thitung yakni 2,738 lebih besar dari ttabel 2,000, sehingga hal ini bisa diambil kesimpulan bahwa H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh diantara Perceived Organizational Support (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta nilai signifikansi yang didapatkan ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yakni $0,13 < 0,05$. Selain itu koefisien regresi pada Perceived Organizational Support (X2) yang didapatkan yakni sebesar 0,386, sehingga Kinerja Karyawan (Y) nantinya dapat bertambah menjadi sebesar 0,386. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, sehingga bisa diambil

kesimpulan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima yang mana mengartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Perceived Organizational Support (X2) pada Kinerja Karyawan (Y).

Tekanan Kerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Tekanan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka hal ini bisa dilihat dari nilai t hitung serta dari nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Nilai t hitung yakni 3,950 lebih besar dari t tabel 2,000, sehingga hal ini bisa diambil kesimpulan bahwa H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh diantara Tekanan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta nilai signifikansi yang didapatkan ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yakni $0,22 < 0,05$. Selain itu koefisien regresi pada Tekanan Kerja (X3) yang didapatkan yakni sebesar 1,193, sehingga Kinerja Karyawan (Y) nantinya dapat bertambah menjadi sebesar 1,193. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima yang mana mengartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Tekanan Kerja (X3) pada Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka dapat ditarik simpulan mengenai Pengaruh Toxic Leadership, Perceived Organizational Support, dan Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Toxic leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun toxic leadership umumnya dianggap merugikan, dalam konteks tertentu, dapat memicu reaksi yang mendorong karyawan untuk beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya sebagai respons terhadap lingkungan kerja yang tidak mendukung.
2. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Perceived organizational support juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Dukungan yang dirasakan ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.
3. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun tekanan kerja sering kali dianggap sebagai faktor
4. negatif, dalam penelitian ini ditemukan bahwa tekanan yang dikelola dengan baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.
5. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Toxic Leadership, Perceived Organizational Support dan Tekanan Kerja memiliki pengaruh yang saling terkait dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Titipan Ilahi Trans. Oleh karena itu, penting bagi manajemen organisasi untuk memperhatikan dinamika kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta mengelola tekanan kerja dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, M., & Ali, S. (2021). The impact of work pressure on employee performance: The mediating role of social support. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 111-125
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Arifin, Z., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Toxic dan Situasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Employee performance Karyawan Pada UPT Latihan Kerja Pasuruan. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 406-421.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*.
- Bin, E., & Zin, A. (2017). Hubungan Kesejahteraan Karyawan dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Lusy. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Saburai*, 1(1), 1-10.
- Dwita, F., Agustine, L., Supardi, S., & Shalahuddin, S. (2023). Konflik pada Tempat Kerja Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Toxic di Perguruan Tinggi: Systematic Literature Review. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 8(1), 41-52.
- Gunawan, D. A., Mujanah, S., & Murgiyanto, M. (2018). Pengaruh hubungan interpersonal, lingkungan kerja dan perceived organization support terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Mitra Surya Persada. *Management & Accounting Research Journal*, 2(2).
- Islam, T., Ahmad, U. N. B. U., Ahmed, I., & Kaleem, A. (2020). Perceived organizational support and the relationship of POS with organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention: The moderating role of stress. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100704.
- Islam, M. N., & Artha Wibawa, I. M. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(1), 123-135.
- Jelita, F., Harahap, K., & Siregar, O. M. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 4(3), 207-214.
- Kusjono, R., & Ratnasari, S. (2019). Pengaruh work-life balance, motivasi kerja, dan kesejahteraan karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Kanissa, R. A., Kurniawan, A. I., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Toxic Leadership, Project Team Member's Silence, dan Sustainable Project Management Terhadap Project Success Pada Karyawan di Lingkungan Pemerintah Pusat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(16), 684-694.
- Kencana, P. N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan One Robotics Education, Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 42.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3367>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.

- Murthy, R. K. (2017). Perceived organizational support and work engagement. *International Journal of Applied Research*, 3(5), 738-740.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mehta, S., & Maheshwari, G. (2020). Consequence of toxic leadership on employee job performance in information technology companies. *International Journal of Management*, 11(7), 1057-107
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1).
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Silaen, R. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jurnal Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan, 1(1), 1-20.
- Suwarto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 1(2), 202-212.
- Uysal, T. (2019). The mediation role of toxic leadership in the effect of job stress on job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 14(5), 1-12.