

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional, Lingkungan kerja Dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Pulau Sambu Sungai Guntung, Indragiri Hilir, Riau.

(Studi Kasus Pada Kinerja Karyawan Pengemasan Sun Kara)

Wilu Jeng Lisiyani
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Untag Surabaya
Email: wilujenglisiyani@gmail.com

Ida Aju Brahmasari
Dosem Pengajar Fakultas Ekonomi
Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Abstract

This study aims to determine the effect of Transformational Leadership Style, Work Environment and Job Stress on the Performance of Sun Kara packaging employees at PT. Sambu Island, Guntung River, Indragiri Hilir, Riau. This type of research is quantitative research, the population is all Sun Kara packaging employees and the sample used is 176 employees who have been calculated using the slovin formula, instrument testing uses validity and reliability tests. The data analysis technique used is the classic assumption test, linear regression analysis. multiple and analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing using the t test and f test. From the results of the t test and f test indicate that the transformational leadership style, work environment and work stress have a positive and significant influence on the performance of employees in the packaging division of Sun Kara PT. Sambu Island, Guntung River, Indragiri Hilir, Riau

Keywords: Transformational Leadership Styl, Work environmen, Work Stres, performance

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengemasan Sun Kara PT. Pulau Sambu, Sungai Guntung, Indragiri Hilir, Riau. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasinya seluruh karyawan pengemasan sun kara dan sampel yang di gunakan sebanyak 176 karyawan yang telah di hitung menggunakan rumus slovin, uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik klasik, analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Dari hasil uji t dan uji f menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan stres kerja punya pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan bagian pengemasan Sun Kara PT. Pulau Sambu, Sungai Guntung, Indragiri Hilir, Riau

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Stres kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada perusahaan adalah hal yang sangat penting agar bisa menciptakan kualitas kerja yang maksimal, sumber daya manusia juga faktor yang tidak dapat di lepaskan dari institusi perusahaan maupun organisasi sumber daya manusia adalah sebuah kunci untuk mencapai sebuah tujuan, sistem ini harus terus berjalan dan diiringi dengan kinerja yang baik agar tercapai tujuan yang 2 diinginkan, kinerja yang baik adalah kinerja yang berhasil mempertanggung jawabkan atas apa yang telah dikerjakan dan mencapai target yang di inginkan.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang artinya prestasi yang sesungguhnya yang akan di capai oleh seseorang, kinerja adalah kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk mewujudkan yang akan dicapai dan

menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut (Marsaoly dan Nurlaila, 2016) kinerja adalah “Hasil atau keluaran dari suatu proses” Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala dan Agustina (2018:27). Gaya kepemimpinan adalah sekelompok cara yang digunakan para atasan untuk mempengaruhi bawahan agar sebuah tujuan tercapai dengan cara membuat strategi yang baik. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan dapat mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal ketika melakukan tanggung jawabnya, begitupun sebaliknya jika gaya kepemimpinan tidak dilakukan dengan baik maka karyawan pun proses kinerjanya akan rendah dan kemungkinan besar tujuan tidak akan tercapai.

Dhermawan (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan aman adalah yang berpengaruh terhadap produktifitas karyawan dalam bekerja begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak sehat akan menurunkan produktifitas dan kinerja karyawan dan akan sangat mempengaruhi tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja terdapat ada pembagian tugas baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik karna keduanya pun sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan untuk membuat keduanya seimbang harus ada campur tangan pihak manajemen dari perusahaan oleh karna itu harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja tersebut agar yang dihasilkan pun maksimal. Menurut Mangkunegara (2009:157), stres kerja adalah rasa terpaksa yang ditimbulkan karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan perasaan yang timbul seperti gampang emosi, khawatir yang berlebihan dan sulit untuk bersikap dengan tenang. Menurut Triatna (2015:139), stres kerja adalah suatu kondisi seseorang baik dari segi fisik atau psikis yang menyebabkan seseorang tersebut mendapat gangguan yang berakibat munculnya sikap yang tidak biasa baik secara fisik atau psikis.

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh pada stres kerja karyawan bagaimana tidak gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik tidak akan membuat karyawan merasa tertekan atas yang yang dikerjakannya. kondisi dimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di

katakan sehat apabila karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa tekanan dan ini akan memperkecil kemungkinan stres kerja terjadi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan beberapa aspek yang harus difikirkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Aspek-aspek ini harus saling berhubungan dan memiliki korelasi agar suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik menjadi pekerja yang giat, tekun serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan supaya perusahaan ini dapat bersaing dengan perusahaan maju lainnya. Meningkatnya keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi diperlukan penunjang lain untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia penunjang ini harus sangat diperhatikan agar sumber daya manusia ini bisa bersaing dengan sumber daya manusia diluar sana agar lebih mudah tercapai suatu tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan santan kara pada PT. Pulau Sambu ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan santan kara pada PT. Pulau sambu ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan bagian pengemasan santan kara pada PT. Pulau sambu ?

4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan santan kara PT. Pulau Sambu ?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan santan kara PT. Pulau Sambu
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan PT. Pulau Sambu
3. Stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan PT. Pulau Sambu
4. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan santan kara PT. Pulau Sambu

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Menurut Marwansyah (2010:3) penggunaan di dalam suatu perusahaan atau organisasi menggunakan sumber perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan menggunakan fungsi sumber daya manusia seperti seleksi, rekrutmen, pengembangan karir, pemberian, kompensasi, keselamatan, kesejahteraan, kesehatan, dan hubungan yang baik. Menurut Samsudin (2006:22), sumber

daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan sumber daya manusia di dalam organisasi yang digunakan untuk menggapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan perusahaan tersebut, karyawan merupakan sebuah aset penting bagi sebuah perusahaan maka dari itu perusahaan harus bisa memiliki karyawan dengan kualitas yang sangat baik untuk menggapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2017:2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu fungsi menyusun untuk mengatur suatu hubungan antar pekerja agar suatu pekerjaan berjalan efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan

KINERJA KARYAWAN

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti sebuah prestasi yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil dari sebuah proses (Marsaoly & Nurlaila, 2016). Menurut Sutedjo (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Hotiana (2018), kinerja karyawan adalah sebuah fakta yang telah dicapai seseorang yang berkaitan dengan visi misi perusahaan dan diakui pihak perusahaan.

Menurut Kasmir (2016), untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu

4. Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

GAYA KEPEMIMPINAN

Menurut Masambe (2015), gaya kepemimpinan adalah sebuah perintah untuk mempengaruhi etika individu agar bisa setara dengan kedudukannya. Menurut (Sudarmayanti, 2007;Fuad et al., 2017) yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya organisasi adalah pemimpin, berhasil atau tidaknya tergantung seorang pemimpin memberikan perhatian dan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja agar tujuan yang diinginkan tercapai. Gaya kepemimpinan yang efektif pasti akan terwujud jika dijalankan dengan baik berdasarkan tujuan dan fungsi yang sudah ditetapkan seorang pemimpin harus bisa menjadi bagian dari kelompoknya atau organisasi yang sedang dipimpin (Northouse, 2018), dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan secara internal maka akan terlihat gaya kepemimpinan.

Indikator gaya kepemimpinan Menurut Kartono dan Lisa paramitha (2017:13), meliputi:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja Menurut (Sedarmayanti, 2013:23), adalah tempat yang didalam nya ada suatu kelompok yang difasilitasi untuk menjadi pendukung untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Paramita (2013), Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial dan lingkungan budaya. Menurut Dhermawan (2012), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan aman adalah yang berpengaruh terhadap produktifitas karyaan dalam bekerja begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak sehat akan menurunkan produktifitas dan kinerja karyawan dan akan sangat mempengaruhi tujuan suatu perusahaan atau organisasi, lingkungan kerja adalah bagian terpenting untuk karyawan untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Menurut Mangkunegara (2013:105), lingkungan kerja merupakan aspek fisik kerja, psikologis, dan peraturan kerja yang bisa berpengaruh pada lingkungan kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Kristanti(2017), Lingkungan kerja dirancang sedemikian rupa sehingga tercipta hubungan kerja yang menghubungkan pekerjaan dengan lingkungan.

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) adalah :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Kebisingan
4. Penggunaan warna
5. Ruang

6. Kemampuan bekerja
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

STRES KERJA

Menurut Suryani (2019), stres kerja adalah bidang yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi untuk menjelaskan sebagai dorongan untuk menyelesaikan permasalahan individu karyawan dalam organisasi sedangkan Menurut Vanchapo (2020), stres kerja adalah suatu keadaan yang didalam nya ada emosional terjadi karna adanya ketidaksesuaian dalam bekerja yang mengakibatkan karyawan stres. Gibson et al(2011), berpendapat bahwa stres kerja adalah respon adaptif, diperantai oleh perbedaan individu dan proses psikologis yang merupakan hasil dari aktivitas eksternal (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menguasai seseorang secara mental dan fisik. Stres kerja yang di sering dialami karyawan biasanya karna terlalu banyak pekerjaan,tidak nyaman dengan lingkungan kerja, tidak paham dengan pekerjaan yang di berikan sampai pada akhirnya perasaan cemas, khawatir, ketakutan dan bosan akan lingkungan kerja juga menjadi salah satu penyebab stres kerja pada lingkungan kerja perusahaan.

Jin et al (2017) menyebutkan bahwa indikator stres kerja itu ada 4 meliputi:

1. Kekhawatiran takut akan hal yang belum terjadi bahkan yang belum diketahuinya dalam bekerja.
2. Gelisah perasan yang cenderung mengganggu yang membuat

seseorang tidak tenang dalam melakukan pekerjaannya.

3. Tekanan terlalu tertekan saat melakukan pekerjaan salah satu faktornya tekanan dari pimpinan.
4. Frustrasi kekecewaan dalam melakukan suatu pekerjaan yang berakibat gagalnya mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Gaya Kepemimpinan Menurut Soekarso dalam kumala dan Agustina (2018:2), gaya kepemimpinan adalah tingkah laku dan tindakan yang sangat mempengaruhi yang ada di dalamnya untuk melakukan tindakan selanjutnya. Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala dan Agustina (2018:27), gaya kepemimpinan adalah sekelompok cara yang digunakan para atasan untuk mempengaruhi bawahan agar sebuah tujuan tercapai dengan cara membuat strategi yang baik. Gaya kepemimpinan yang baik akan selalu berupaya untuk memotivasi para karyawan agar meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan,yang artinya pemimpin yang baik akan selalu memperhatikan kinerja karyawan agar karyawan semangat dalam bekerja, tetapi jika ada karyawan yang sulit diatur dan sulit untuk mengikuti aturan dari pimpinan maka kinerja karyawan tersebut akan rendah. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Harapah, Ulfa, dan Windy (2021), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut kantor pusat medan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja Menurut (Sedarmayanti, 2013:23), adalah tempat yang didalamnya ada suatu kelompok yang difasilitasi untuk menjadi pendukung untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2013:105), lingkungan kerja merupakan aspek fisik kerja, psikologis, dan peraturan kerja yang bisa berpengaruh pada lingkungan kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Haizer dan Render (2015:467), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik dimana karyawan bisa mempengaruhi kinerja. Astuti dan Rini (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan" pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner pada sample yang berjumlah 45 responden yang merupakan karyawan PT. Sarana agro nusantara lalu di uji menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian ini menghasilkan terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan t (hitung) $2.071 < t$ (tabel) $1,68$ dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Menurut Suryani et al. (2019), stres kerja adalah bidang yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi untuk menjelaskan sebagai dorongan untuk

menyelesaikan permasalahan individu karyawan dalam organisasi sedangkan Menurut Vanchapo (2020), stres kerja adalah suatu keadaan yang didalamnya ada emosional terjadi karna adanya ketidaksesuaian dalam bekerja yang mengakibatkan karyawan stres. Rahmawati dkk (2021), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret co cabang nangka" penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi dan sample para karyawan indomaret co cabang nangka sebanyak 53 karyawan, pengumpulan data dilakukan dengan observasi, lapangan, kuesioner dan kepustakaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan stres kerja secara persial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomaret co cabang nangka.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka konseptual yang telah diuraikan maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pengemasan Sun kara

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pengemasan Sun kara

H3 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengemasan Sun kara

H4 : Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemasan Sun Kara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih, variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini meliputi variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap karyawan pengemasan Sun Kara PT. Sambu (Grup). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 316 karyawan kemudian diambil sample menggunakan teknik Accidental Sampling kemudian mendapatkan Responden dalam penelitian ini berjumlah 176 karyawan pengemasan Sun Kara yang terbagi menjadi 3 sif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner kemudian diolah dengan dianalisis menggunakan program statistik SPSS versi 22.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan pengemasan santan kara PT. Pulau Sambu Sungai Guntung yang beralamat di desa Air Tawar Sungai Guntung, Kecamatan Kateman, Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober-Desember 2022.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil dari kuisioner yang telah di sebarakan memperoleh data jenis kelamin responden dalam penelitian ini sebesar laki-laki memperoleh 51,14% dan perempuan 48,86% dengan hasil ini dapat disimpulkan jenis kelamin dalam penelitian ini kurang lebih sama.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil dari kuisioner yang telah di sebarakan memperoleh data responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa karyawan bagian pengemasan sun kara yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas berusia 25 tahun kebawah sebanyak 104 karyawan atau 59,09%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil dari kuisioner yang telah di sebarakan memperoleh data responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan pendidikan terakhir karyawan bagian pengemasan sun kara yang menjadi responden pada penelitian ini kebanyakan lulusan SMA sebanyak 83 karyawan dengan persentase (46,11%)

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan hasil dari kuisioner yang telah di sebarakan memperoleh data responden berdasarkan lama kerja menunjukkan lama masa kerja karyawan bagian pengemasan sun kara yang menjadi responden pada penelitian ini kebanyakan lama masa kerja 1-≤6 Tahun sebanyak 164 karyawan atau 93,18%

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Gaya kepemimpinan

Berdasarkan jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini memberikan nilai yang tertinggi pada pernyataan “Pemimpin mendorong karyawan untuk berani mengambil resiko dalam memperbaiki kinerja karyawan”, pernyataan ini mendapatkan nilai mean (4,10), sedangkan nilai terendah pada pernyataan “Pemimpin di perusahaan ini memberikan contoh yang baik untuk pada karyawan”, mendapatkan mean terendah sebesar (3,85). Rata-rata karyawan bagian pengemasan Sun Kara yang menjadi responden pada penelitian ini menilai gaya kepemimpinan pada bagian pengemasan Sun Kara PT. Pulau Sambu adalah (Tinggi).

2. Lingkungan kerja

Berdasarkan jawaban responden pada variabel lingkungan kerja menunjukkan kebanyakan responden pada penelitian ini memberikan respon yang cukup tinggi pada pernyataan “Perusahaan menjelaskan informasi terkait pekerjaan karyawan”, pernyataan ini mendapatkan nilai rata-rata (mean) tertinggi sebesar 4,03 sedangkan pernyataan yang mendapatkan nilai rata-rata (mean) terendah terdapat pada pernyataan “Kondisi tempat kerja saya sangatlah bersih”, mendapatkan nilai terendah sebesar 3,85 dan ini menyatakan rendahnya pernyataan responden terhadap

pernyataan tersebut. Dengan demikian responden pada penelitian ini menilai lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada karyawan bagian pengemasan Sun Kara PT. Pulau Sambu “Kondusif”.

3. Stres Kerja

Berdasarkan jawaban responden pada variabel Stres kerja menyatakan bahwa kebanyakan responden pada penelitian menyatakan penilaian yang tinggi pada pernyataan “Kebebasan berpendapat membuat karyawan menjadi pro dan kontra” mendapatkan nilai rata-rata(mean) sebesar 4,17 sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Kebiasaan di nruang kerja membuat stres dalam bekerja “ mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,02 artinya pernyataan ini menyatakan responden cukup rendah terhadap pernyataan ini. Dengan demikian rata-rata karyawan bagian pengemasan sun kara PT. Pulau Sambu yang menjadi responden pada penelitian ini menilai stres kerja pada penelitian ini adalah “Tinggi”

4. Kinerja karyawan

Berdasarkan jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan menyatakan bahwa kebanyakan responden memberikan penilaian yang tinggi pada pernyataan “Saya tidak pernah mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan”, mendapatkan nilai rata-rata (mean) tertinggi sebesar 4,28, sedangkan nilai rata-rata (mean) terendah terdapat pada pernyataan “Saya

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,09 artinya penilaian responden rendah terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian rata-rata yang menjadi responden pada penelitian ini menilai kinerja karyawan pada bagian pengemasan sun kara PT. Pulau Sambu adalah “Tinggi”

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Gaya
Kepemimpinan Transformatif (X₁)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,801	0,148	<i>Valid</i>
2	0,671	0,148	<i>Valid</i>
3	0,759	0,148	<i>Valid</i>
4	0,735	0,148	<i>Valid</i>
5	0,584	0,148	<i>Valid</i>
6	0,633	0,148	<i>Valid</i>
7	0,738	0,148	<i>Valid</i>
8	0,780	0,148	<i>Valid</i>
9	0,884	0,148	<i>Valid</i>
10	0,776	0,148	<i>Valid</i>

Hasil uji validasi instrumen untuk variabel gaya kepemimpinan diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan adalah sah (Valid), digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel
Lingkungan Kerja (X₂)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,835	0,148	<i>Valid</i>
2	0,720	0,148	<i>Valid</i>
3	0,725	0,148	<i>Valid</i>
4	0,710	0,148	<i>Valid</i>
5	0,626	0,148	<i>Valid</i>
6	0,666	0,148	<i>Valid</i>
7	0,706	0,148	<i>Valid</i>
8	0,741	0,148	<i>Valid</i>
9	0,842	0,148	<i>Valid</i>
10	0,734	0,148	<i>Valid</i>
11	0,636	0,148	<i>Valid</i>
12	0,656	0,148	<i>Valid</i>
13	0,828	0,148	<i>Valid</i>
14	0,721	0,148	<i>Valid</i>

Hasil uji validitas instrumen untuk variabel lingkungan kerja diatas menunjukkan seluruh item pertanyaan adalah sah (valid), digunakan untuk mengukur variabel stres kerja.

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel Stres
Kerja (X₃)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,877	0,148	<i>Valid</i>
2	0,856	0,148	<i>Valid</i>
3	0,857	0,148	<i>Valid</i>
4	0,856	0,148	<i>Valid</i>
5	0,818	0,148	<i>Valid</i>
6	0,878	0,148	<i>Valid</i>
7	0,852	0,148	<i>Valid</i>
8	0,857	0,148	<i>Valid</i>
9	0,858	0,148	<i>Valid</i>
10	0,818	0,148	<i>Valid</i>

Hasil uji validitas instrumen untuk variabel stres kerja diatas menunjukkan

bahwa seluruh item pertanyaan adalah sah (Valid), digunakan untuk mengukur variabel stres kerja

Tabel 4.
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

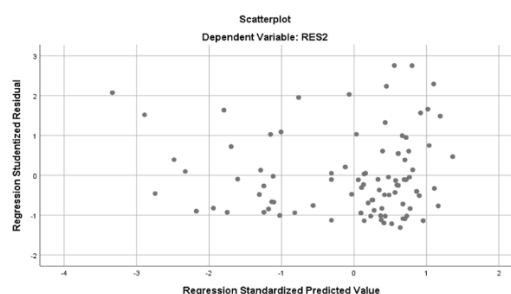
Item	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
1	0,859	0,148	Valid
2	0,849	0,148	Valid
3	0,822	0,148	Valid
4	0,872	0,148	Valid
5	0,798	0,148	Valid
6	0,859	0,148	Valid
7	0,849	0,148	Valid
8	0,822	0,148	Valid
9	0,872	0,148	Valid
10	0,798	0,148	Valid
11	0,557	0,148	Valid
12	0,690	0,148	Valid

Hasil uji validitas instrumen untuk variabel kinerja karyawan diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan adalah sah (Valid), digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan kuesioner berhasil mendapatkan nilai Cronbach'ch Alpha ≥ 0.6 sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. $> 0,05$, ini mengartikan bahwa semua data terdistribusi dengan normal. Pada penelitian ini uji normalitas memiliki

Asymp.sig sebesar 0,094 lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinieritas.



Gambar 1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas
Dari grafik scatterplot yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titiktitik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan variabel terikat ketika variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Dari pengolahan data

yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil persamaan model regresi di atas dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,450. Nilai (Koefisien) regresivariabel gaya kepemimpinan sebesar 0,160, lingkungan kerja sebesar 0,454, dan stres kerja sebesar 0,094. Model persamaan regresi ini menggambarkan setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,160. Nilai signifikan pengaruh ketiga variabel bebas penelitian ini (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja), menunjukkan lebih kecil dari nilai $\leq 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja signifikan.

Pengujian Hipotesis

1. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $4,923 > 1,973$, yang diperoleh pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y), sehingga H1 diterima yakni Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pengemasan Sun Kara
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi

sebesar $0,000 < 0,05$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $11,412 > 1,973$, yang diperoleh pada variabel Lingkungan Kerja (X2), nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y), sehingga H2 diterima yakni Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pengemasan Sun Kara

3. Variabel Stres Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $3,366 > 1,973$, yang diperoleh pada variabel Stres Kerja (X3), nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y), sehingga H3 diterima yakni Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pengemasan Sun Kara

Berdasarkan data yang dilihat bahwa nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $279,676 > 2,69$, dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan $df_1: 1, df_2: n-k-1$ ($176-3-1$) = 172, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,66, hal ini menunjukkan bahwa H4 diterima yakni Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja bagian Pengemasan Sun Kara.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) secara simultan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan SPSS, diperoleh output sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.19, diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,830 atau 83%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 83%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 83\% = 17\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini rata-rata karyawan bagian pengemasan sun kara yang menjadi responden pada penelitian ini 3,99 dengan nilai rata-rata yang tinggi. Hasil dari hipotesis penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan sun kara (Y), jika gaya

kepemimpinan (X1) jika dinaikan satu-satuan akan meningkat 0,160 dan nilai t hitung \geq nilai t tabel maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5%. Oleh karena itu bisa disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan sun kara (Y) Hasil dari penelitian ini bisa mengkonfirmasi pernyataan milik (Sudarmayanti, 2007: Fuad et al, 2017), yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya organisasi adalah pemimpin. Pemimpin harus bisa memberikan perhatian dan motivasi pada karyawan untuk lebih bisa meningkatkan kinerja agar tujuan yang diinginkan tercapai. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Astria, Irawan dan Agung (2015), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini rata-rata karyawan bagian pengemasan sun kara yang menjadi responden dalam penelitian ini 3,94 dengan nilai rata-rata yang tinggi. Hasil dari hipotesis penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja (X2), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan sun kara (Y), jika lingkungan kerja (X2) jika dinaikan satu-satuan akan meningkat 0,454 dan nilai t hitung \geq nilai t tabel maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5%. Oleh karena itu bisa disimpulkan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

bagian pengemasan sun kara (Y). Hasil dari penelitian ini bisa mengkonfirmasi pernyataan milik (Sudarmayanti, 2013:23), tempat yang di dalamnya ada suatu kelompok yang difasilitasi untuk menjadi pendukung untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka kinerja karyawan harus maksimal. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati Rini dkk (2021), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini rata-rata karyawan bagian pengemasan sun kara yang menjadi responden dalam penelitian ini 4,10 dengan nilai rata-rata yang tinggi. Hasil dari hipotesis penelitian menunjukkan Stres kerja (X3), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan sun kara (Y) jika stres kerja (X3) jika di naikkan satu-satuan akan meningkat 0,094 dan nilai t hitung \geq nilai t tabel maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5%. Oleh karena itu bisa disimpulkan variabel stres kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan sun kara (Y). Hasil dari penelitian ini bisa mengkonfirmasi pernyataan milik Vanchapo (2020), stres kerja adalah suatu keadaan yang di dalamnya ada emosional yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian dalam bekerja yang mengakibatkan karyawan stres. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan

oleh Rahmawati Rini dkk (2021), yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara silmultan terhadap Kinerja Karyawan.

Secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian pengemasan sun kara (Y) di PT. Pulau Sambu. Oleh karna itu hipotesis penelitian yang berbunyi “Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan sun kara di PT. Pulau sambu” terbukti kebenarannya Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengatur kemampuan model dan menjelaskan variasi variabel terikat (Y), yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS didapat nilai $R^2=0,911$ artinya sebesar 91.1% kinerja karyawan bagian pengemasan sun kara bisa dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Stres Kerja (X3). Sedangkan sisanya 8,9% di pengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil dari analisis data yang telah di uraikan pada bab-bab sebelumnya dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

- karyawan bagian pengemasan sun kara PT. Pulau sambu sungai guntung. Hasil dari penelitian ini bisa mengkonfirmasi teori yang disampaikan oleh Sudarmayanti, (2007): Fuad et al, (2017). Hasil penelitian ini sama dengan sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astria, Irawan dan Agung (2015).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan sun kara PT. Pulau sambu sungai guntung. Hasil dari penelitian ini bisa mengkonfirmasi teori yang disampaikan oleh Sudarmayanti, (2013:23). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Rahmawati Rini dkk (2021).
 3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan sun kara pada PT. Pulau Sambu Sungai Guntung. Hasil dari penelitian ini bisa mengkonfirmasi teori yang disampaikan oleh Vanchapo (2020). Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati Rini dkk (2021).
 4. Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian pengemasan sun kara pada PT. Pulau Sambu Sungai guntung

Saran

1. Diharapkan gaya kepemimpinan pada karyawan bagian pengemasan sun kara pada PT. Pulau Sambu sungai guntung dapat lebih meningkatkan lagi kinerjanya dan dapat memberikan perhatian dan motivasi pada karyawan agar dapat mendorong kinerja karyawan.
2. Diharapkan lingkungan kerja dapat mendukung kinerja karyawan dan berdampak langsung pada proses kinerja karyawan dan ini bisa meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.
3. Diharapkan stres kerja pada karyawan dapat berkurang karna mulai teratasinya setiap permasalahan karyawan ditempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, A. A., Candra, S. R., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs Dharma Kerti. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4)
- Amsyari, M. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ariningsing, S., Reno Fitri Hasrini, and Ainun Khoiriyah. "Analisis produk santan untuk pengembangan standar nasional produk santan Indonesia." Balai Besar Industri Agro, Kementerian Perindustrian (2020): 231-238
- Astuti NRP, Rizana D. Pengaruh Job Insecurity, Job Burnout, Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Kebumen. *J Ilm Mhs Manajemen, Bisnis dan Akunt.* 2022;4(4):527-535. doi:10.32639/jimmba.v4i4.143
- Cashiragi, Robby. "Perancangan sistem pemasaran online berbasis android pada pt. bintang kamillo property." *Jurnal Ilmu Komputer dan Sistem Informasi* 10.1 (2022).
- Fardah FF, Ayuningtias HG. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *J Mitra Manaj.* 2020;4(5):831-842. doi:10.52160/ejmm.v4i5.394
- Ghozali, & imam. (2011). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915-925
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915-925
- Lestary L. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2017;3(2). Manihuruk, C. P. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil labuhanbatu utara (Doctoral dissertation)
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.
- Siahaan, A. S. P., Situmorang, S. P., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. istana deli kencana medan. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 5(2), 1270-1282.

Khotimah, R., Gagah, E., & Hasiholan, L. B. (2017). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Ungaran Sari Garment. Journal of Management, 3(3).1282.