**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,STRES KERJA,DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNTUNG BERSAMA SEJAHTERA PADA DIVISI MARKETING LOKAL**

**DI SURABAYA**

Oleh :

**Liony Inge Cindy W**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email :

[lionyinge@yahoo.com](mailto:lionyinge@yahoo.com)

***ABSTRACT***

*This research aimed to analyze the effect of transformational leadership style, job stress and work environment towards the performance of Local Marketing Division employee at PT UntungBersama Sejahtera. This research was conducted at the office of PT UntungBersama Sejahtera, particularly on the Local Marketing Division. The samples of the research were 50% of the total population which exceeded 100 people, which were 108 employees – thus 108 x 5 / 100 = 54. 54 employees were used as samples in this research. This research was a quantitative research which used double linear regression analysis. This research F value at 13,119 with 0.000 probabilities produced from the significance value less than α = 5%, implying that transformational leadership style, job stress and work environment had significant effect towards employee performance. Partially, the regression coefficient of transformational leadership style variable at 0,235 had significant effect with probability at 0,017 < alpha (5%), the regression coefficient of job stress variable at -0,241 had negative effect towards the T statistic value at -2,693 with probability at 0,010 < alpha (5%), meanwhile the coefficient of work environment at 0,182 did not have significant effect towards performance with probability at 0,125 > alpha (5%) with significance rate more than 0,055 or 5%.*

***Keywords****: Transformational Leadership Style, Job Stress, Work Environment and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang didedikasikan dengan keberhasilan dalam pencapaian visi,misi dan tujuan organisasi.Maka dari itu tantangan dalam mengembangkan strategi bergantung kepada seorang pemimpin.Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan,mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan menjadi problem solver yang tepat.

Visi misi perusahaan, PT UBS harus mengalahkan persaingan dan menjadi tebesar,terpercaya dan terlengkap di dunia.Ujung tombak PT UBS adalah berjalan maksimal nya divisi Marketing. Peranan penting dari divisi Marketing adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk bisa mampu meraih tujuan PT Untung Bersama Sejahtera. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja semua nya itu membawa pengaruh pada kinerja,yang jelas point penting tercapainya adalah kontribusi ke arah positif.

Kepemimpinan pada organisasi ini tidak lagi merupakan sosok yang hanya memberikan perintah saja,tetapi mereka dituntut tampil memberikan pelayanan,pemberi suri teladan,menjadi panutan dan pemberi arah,menjadi fasilitator,sebagai mitra kerja,sebagai penanggung resiko yang mempunyai visi untuk mendorong organisasi dan orang–orang yang dipimpinnya berkembang,belajar,serta mampu mengembangkan seluruh potensi dirinya secara optimal (Rivai,2013,24). Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusia baik adalah adanya stres kerja pada karyawan.Baron & Greenberg (dalam Khaira,2014) mendefinisikan stres sebagai reaksi–reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing karyawan untuk bekerja dengan produktif.Selain itu juga keadaan lingkungan seputar para pekerja perlu diperhatikan,seorang pekerja ketika dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan akan berusaha menjalakan sesuai perintah dan prosedur yang ada.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas,maka dapat diidentifikasi beberapa yang menjadi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Untung Bersama Sejahtera pada divisi Marketing Lokal?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Untung Bersama Sejahtera pada divisi Marketing Lokal?
3. Apakah lingkugan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Untung Bersama Sejahtera pada divisi Marketing Lokal?
4. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan transformasional,stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Untung Bersama Sejahtera pada divisi Marketing Lokal?

**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada,maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT UntungBersama Sejahtera pada divisi Marketing Lokal.
2. Untuk menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Untung Bersama Sejahtera pada divisi Marketing Lokal.
3. Untuk menganalisis apakah lingkugan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Untung Bersama Sejahtera pada divisi Marketing Lokal.

**TINJAUAN PUSTAKA**

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM )

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemn yang mempengaruhi secar langsung sumber daya manusianya.Menurut Bohlarander dan Snell (2010,4) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajri bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunya lemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

### Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua,yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Menurut Veithzal Rivai (2013,13) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial:
2. Perencanaan (*Planning*)
3. Pengoranisasian (*Organizing*)
4. Pengarahan (*Directing*)
5. Pengendalian (*Controlling*)
6. Fungsi Operasional :
7. Pengadaan Tenaga Kerja (SDM)
8. Pengembangan
9. Kompensasi
10. Pengintregrasian
11. Pemeliharaan
12. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas–tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan.

### Peranan Manjemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam Veithzal Rivai (2013,15) peranan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelolah dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain:

1. Melakukan analisi jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing – masing SDM)
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
3. Menyeleksi calon pekerja
4. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru
5. Menentapkan gaji upah dan cara memberikan kompensasi
6. Membrikan insentif dan kesejahteraan
7. Melakukan evaluasi kerja
8. Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja
9. Memberikan pendidikan, pelatihan dan penegmbangan
10. Membangun komitmen kerja
11. Memberikan keselamatan kerja
12. Memberikan jaminan kesehatan
13. Menyelesaikan perselisihan perburuhan
14. Meneyelesaiakan kleuhan dan relationship karyawan

Peranan diatas dapat menjadikan tolak ukur sebagi tugas yang akan diembankan dan dikelolah dengan baik dan bijak pada sumber daya manusia.

### Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Setelah memahami fungsi manajemen suber daya manusia, maka kita akan lebih mudah mengidentifikasi tujuan apa yang hendak ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia. Dalam Veithzal Rivai (2013:15) “tujuan manajemen SDM ialah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang–orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab, etis dan sosial“.

## Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ada banyak tipe kepemimpinan yang ada,salah satunya adalah jenis kepemimpinan transformasional.Robbins (2006,472) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang pemimpin nya menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengubah nilai anggota secara personal sehingga dapat digunakan sebagai pendukung atau support dari visi dan goal yang ingin dicapai oleh organisasi yang kita jalankan.Menurut James MacGregor Burns, kepemimpinan transformasional mencakup dua unsur yang bersifat hakiki “relasional“ dan “berurusan dengan perubahan riil“. Kepemimpinan transformasional terjadi ketika seorang (atau lebih) berhubungan dengan orang–orang lain sedemikian rupa sehingga para pemimpin dan pengikut saling mengangkat diri untuk sampai kepada tingkat–tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Menurut Robbins (2006,472) indikator dari gaya kepemimpinan transformasional:

1. Karisma,komponen pertama dan utama dari gaya kepemimpinan ini.Pemimpin yang memiliki gaya transformasional memiliki karisma yang kuat sehingga mampu disegani oleh sesama koleganya serta oleh para pengikutnya.
2. Inspirasi, mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, meggambarkan maksud penting secara sederhana.
3. Pertimbangan Individu,perilaku atau sikap yang ditunjukkan pemimpin dengan tipe ini adalah lebih mementingkan pertimbangan tiap individu anggotannya.
4. Pembangkit Intelektual,pemimpin ini memiliki kemampuan sebagai pembangkit atau stimuli intelektual dari anggotanya.Hal yang dimaksud dengan stimuli intelektual adalah kemampuan untuk menciptakan,mengkolaborasikan,serta menafsirkan suatu permasalahan yang muncul di lingkungan organisasi.

### Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin Transformasional mengembangkan keterampilan dan keyakinan pengikut untuk menyiapkan mereka mendapatkan tanggung jawab yang lebih banyak dalam sebuah organisasi yang memberikan wewenang.Pemimpin transformasional memberikan dukungan dan dorongan saat diperiksa untuk memeprtahankan antusiasme dan upaya dihadapkan halangan,kesulitan dan kelelahan.Hasil dari pengaruh ini,para pengikut merasa percaya dan hormat terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan sebelumnya.

## Stres Kerja

Stres kerja adalah merupakan suatu bentuk tanggapan atau respon secara fisik maupun mental seseorang terhadap lingkungannya yang dirasakan menganggu dan mengancam proses berfikir,emosi dan kondisi fisik seseorang,menurut Beehr dan Newman (dalam Wulandari dkk,2013).Riggio (dalam Almasitoh, 2011) mengatakan stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman.

Menurut Siagian (2014,300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Semua ini dapat dibagi dalam tiga kategori umum yaitu gejala fisiologi, psikologis, dan perilaku dengan uraian sebagai berikut menurut Stephen P. Robbins (dalam buku Perilaku Organisasi jilid 2):

1. Fisologi, berupa detak jantung dan pernapasan,meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
2. Psikologis, berupa ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda - nunda
3. Perilaku,berupa mudah mendapat kecelakaan,kecanduan alkohol,penyalahgunaan obat,luapan emosional,makan atau merokok secara berlebiham,perilaku implusif,tertawa gugup.

### Hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah. Dengan meningkatnya stress, kinerja cenderung naik karena stres membantukaryawanuntukmeningkatkansegalaupayauntukmemenuhipersyaratanpekerjaan.Stres tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja.Pada tingkat tertentu stres itu perlu.Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan,para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan mejadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres,karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013,97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Danang Sunyoto (2012,43) mengemukakan “ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain–lain.

### Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan ketika beraktivitas di pekerjaan.Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman, aman, dan dapat mendukung kegiatan–kegiatan pekerjaan dengan baik. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2012,46) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dikur melalui:

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Suhu Udara
3. Penerangan
4. Dekorasi di ruang kerja
5. Lingkungan Kerja Non Fisik
6. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.:

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing–masing.Jadi dengan terjalinnya hubungan komunikasi yang lancar dan baik akan dapat memberikan keuntungan terhadap semua pihak yang terkait dan pekerjan pun dapat terselesaikan sesuai dengan yang ditargetkan.

### Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan,tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalandalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang baik pula,dimana kelelahan dan kebosanan dalam melakukan pekerjaan akan berkurang atau hilang.

## Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelum nya.Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas,hasil kerja yang dapat dicapai oleh sesorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing–masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya secara kuantitas,kualitas dan waktu yang digunakan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dengan sengaja dilakukan dan diupayakan oleh seseorang atau sekelompok orang berdasarkan pekerjaan/tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan begini bisa menjadi acuan apakah karyawan nyabisa dikatakan mempunyai prestasi yang baik atau malah sebaliknya.

Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan kriterian yang dihasilakn dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakuakn mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

1. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas terselesaiakan.

1. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

1. Efektivitas

Tingkat pengguanan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

1. Kemandirian

Tingkat dimana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

1. Komitmen

Tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

**Kerangka Konseptual**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional,Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Untung Bersama Sejahtera pada divisi Marketing.Berdasarkan uraian tersebut diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

H1

H3

H2

H1

Gaya Kepemimpinan Transformasional

( X1 )

Stres Kerja

( X2 )

Lingkungan Kerja

( X3 )

KinerjaKaryawan

(Y)

Berdasarkan kerangka konseptual, maka penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruhsignifikan terhadap kinerja karyawanPT Untung Bersama Sejahtera
2. Streskerjaberpengaruhsignifikan terhadap kinerja karyawan PT Untung Bersama Sejahtera
3. Lingkungan kerja berpengaruhsignifikan terhadap kinerja karyawan PT Untung Bersama Sejahtera
4. Gaya kepemimpinan Transformasional,Stres Kerja,dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruhsignifikan tehadap kinerja karyawan PT Untung Bersama Sejahtera

**Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explenatory research*) dengan pendekatan kuantitatif.Menurut Sugiyono (2013,3),metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagia metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme,digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random,pengumpulan data menggunakan isntrumen penelitian,analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.Pengukuran ini melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel karyawan yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka.

Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat menghasilkan informasi mengenai data.Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Untung Bersama Sejahtera pada divisi Marketing Lokal di Surabaya.Populasi berjumlah 108 karyawan. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2006,112).Apabila jumlah responden kurang dari 100,sampel yang diambil semua hingga penelitiannya merupakan peneliti populasi.Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100,maka pengambilan sampel 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 50% dari populasi yang ada,karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 108 karyawan.Berarti 108 x 50 / 100 = 54,besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 karyawan.

Jumlah sampel penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **BAGIAN** | **Jumlah Karyawan** | **Jumlah**  **(50% dari populasi)** |
| MR  (Marketing Research) | 11 | 6 |
| AE  (Account Excekutif) | 15 | 8 |
| MPC  (Marketing Planning Central ) | 8 | 4 |
| ADM  (Administrasi) | 59 | 29 |
| PROMO & ADV | 15 | 7 |
| Jumlah Keseluruhan | 108 | 54 |

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis Regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja baiksecara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari pengujian Regresi adalah sebagai berikut

Hasil Analisis Regresi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Independen** | **UnstandardizedCoefficient** | | **StandardizedCoefficient** | **T-statistics** | **Probabilitas** |
|  | **B** | **Std Error** | **Beta** |  |  |
| Constant | 2,991 | 0,512 |  | 5,838 | 0,000 |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | 0,235 | 0,095 | 0,345 | 2,470 | 0,017 |
| Stres Kerja | -0,241 | 0,090 | -0,298 | -2,693 | 0,010 |
| Lingkungan Kerja | 0,182 | 0,117 | 0,217 | 1,561 | 0,125 |
| F Statistics = 13,119 | | |  | R Squared = 0,440 | |
| Probabilitas = 0.000 | | |  | Adj R Squared = 0,407 | |

Berdasarkan nilai tersebut maka dapat ditentukan nilai regresi dinyatakan dalam persmaan sebagai berikut :

**Y = 2,991 + 0,235 X1 – 0,241 X2 + 0,182 X3**

### Koefisien Determinasi

*Koefisien Determinasi* dalam analisis Regresi dilakukan dengan menggunakan Koefisien Determinasi (R2). R-*square*pada model bernilai 0,440 atau 44%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kinerjakaryawan mampu dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja sebesar 44%, atau dengan kata lain kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 44%, sedangkan sisanya sebesar 56% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji F ( Pengujian Secara Simultan )

Tabel ANOVA

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 4,699 | 3 | 1,566 | 13,119 | ,000b |
| Residual | 5,969 | 50 | ,119 |  |  |
| Total | 10,668 | 53 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 | | | | | | |

Tabel anova melihat besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan anova yang akan digunkan untuk kelayakan model regresi. Ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebgai model regresi harus lebih kecil dari 0,05 atau alpha = 5% agar null hipotesis nya ditolak.

### Uji t (Uji Parsial)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2,991 | ,512 |  | 5,838 | ,000 |
| X1 | ,235 | ,095 | ,345 | 2,470 | ,017 |
| X2 | -,241 | ,090 | -,298 | -2,693 | ,010 |
| X3 | ,182 | ,117 | ,217 | 1,561 | ,125 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | |

1. **Pengujian Signifikansi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengujian gaya kepemimpinan transformasionalterhadap kinerjakaryawan menghasilkan nilai T statisticssebesar 2,470dengan probabilitas sebesar 0,017. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasionalterhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 terpenuhi.

1. **Pengujian Signifikansi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengujian pengaruh Stres Kerjaterhadap kinerjakaryawan menghasilkan nilai T statisticssebesar -2,693dengan probabilitas sebesar 0,010. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Stres Kerjaterhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 terpenuhi.

1. **Pengujian Signifikansi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerjamenghasilkan nilai T statisticssebesar 1,561dengan probabilitas sebesar 0,125. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas > alpha (5%). Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 tidak terpenuhi.

**Pembahasan**

Hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini sudah memenuhi uji persyaratan analisis regresi linear berganda. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden telah diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji asumsi multikolenieritas, dan uji asumsi heteroskesdasitas. Setelah uji asumsi klasik dilakukan, maka dilanjutkan dengan analisis regresi berganda yakni untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan dilanjutkan dengan menguji hipotesis dengan melakukan uji f dan uji t.

### Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa variabel GayaKepemimpinan Trasformasional memilki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) pada uji t adalah 0,017 lebih kecil 0,05 atau 0,017 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima sehingga variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), memeiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis berbunyi Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawanPT Untung Bersama Sejahtera adalah terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins (2006,472) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang pemimpin nya menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Juga mendukung adanya latar belakang penelitiam ini yang mana PT Untung Bersama Sejatera memerlukan Gaya kepemimpinan transformasional untuk bisa mencapai tujuan perusahaan yang arahnya pada terobosan pasar namun jangkauan keberhasilan tergatung pada pengelolahan sumber daya manusia yang tidak semua bagian terlibat langsung di dunia market, diperlukan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia dari kepemimpinan yang memiliki banyak ide kreatif,inovatif,bisa mengarahkan tetapi tidak sekedar menuntut namun mau tahu kondisi Sumber Daya Manusia yang ada saat ini.

Dan diperkuat oleh penelitian Anhairullah Siti Mujanah (2016) hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi variable bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional pada uji t nya adalah 0,04 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menujukkan hasil yang sama dengan yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

### Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja khususnya di PT Untung Bersama Sejahtera berdampak terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Kemudian hasil uji parsial yang telah diuji ternyata ada pengaruh yang signifikan antarastres kerja dengan kinerja karyawan.Di mana tingkat stres kerja signifikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara negatif dengan nilai-0,241 dan nilai Sig0,010. Selanjutnya dari hasil penelitian sebelumnya oleh Cristine Julvia(2016)yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hikari.

Di mana dari hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja juga signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil koefisien regresinya yaitu-0,309. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan peneliti sebelumnya. Membuktikan juga teori dari Beehr dan Newman ( dalam Wulandari dkk,2013 ) Stres kerja adalah merupakan suatu bentuk tanggapan atau respon secara fisik maupun mental seseorang terhadap lingkungannya yang dirasakan menganggu dan mengancam proses berfikir,emosi dan kondisi fisik seseorang,Diketahui bahwa stress kerja signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika stres kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian ini mengenai variabel bebas Lingkungan Kerja (X3) ternyata menunjukkan hasil dengan rician nilai T statisticssebesar 1,561dengan probabilitas sebesar 0,125 berarti H0 ditolak jika nilai t hitung ≥ t tabel atau nilai sig < α yang artinya variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang berbunyi Lingkungan kerja berpengaruhsignifikan terhadap kinerja karyawan PT Untung Bersama Sejahtera adalah tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini pun tidak sejalan dengan teori Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2012,21) yaitu Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dan juga Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.Lingkungan kerja non fisik adalah salah satu kelompok lingkungan kerja yang harus menjadi bagian terpenting.

Berdasarkan info yang dihasilkan dari wawancara dari beberapa narasumber hasil tidak signifikan ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu :

1. Sebagian besar karyawan berdomisili di sekitar perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja, sehingga kondisi maupun lingkungan kerja apapun tidak berdampak banyak bagi kinerja karyawan.
2. Ada juga info yang mengatakan bahwa tidak banyak nya pengalaman yang mereka miliki, dalam artian PT Untung Bersama Sejahtera adalah tempat pertama pilhan mereka untuk berkomitmen bekerja hingga lama kerja sampai dengan sekarang ini membuat mereka sudah cukup nyaman dan untuk lebih spesifiknya lagi banyak diantara mereka yang berkomitmen untuk bertahan terus dengan PT Untung Bersama Sejahtera dalam jangka waktu lama.Sehingga tidak banyak yang dapat membandingkan secara langsung bagiamana kondisi lingkungan kerja di tempat lain.
3. PT Untung Bersama Sejahtera ternyata memiliki nilai–nilai yang menjunjung tinggi solidaritas yang dibangun oleh pemilik dan telah ditanamkan kepada karyawan dimulai dari awal mereka bergabung dengan PT Untung Bersama Sejahtera hingga mengaplikasikannya dalam kehidupan kerja sehari–hari.

### Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pengaruh secara simultan hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai F hitung sebesar 13,119 dengan probabilitas sebesar 0,000 diketahui dari nilai disignifikan yang kurang dari α = 5% sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Untung Bersama Sejahtera pada divisi Marketing Lokal. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat dikatakan layak. Sehingga hipotesis yang berbunyi Gaya kepemimpinan Transformasional,Stres Kerja,dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan tehadap kinerja karyawan PT Untung Bersama Sejahtera adalah terbukti kebenarannya.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Untung Bersama Sejahtera pada divisi Marketing Lokal di Surabaya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Gaya Kepemimpinan Transformasioanl perusahaan ini akan semakin mudah mencapi tujuan nya, dikarenakan tidak perlu kuatir lagi terahadap karakter pemimpin yang berbeda – beda karena yang terpenting adalah Kepemimpinan memilik prisnsip yang sama, tidak menjadi masalah juga banyak nya cara pengelolahan Sumber Daya Manusia asalkan tidak menghalanging tercapainya tujuan.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin rendah stres kerja yang bisa dibuktikan dengan menurunnya Human Error karena fokus kerja yang berkurang, diadakan nya kompetisi dengan judul ‘Inovator Championship’ bagi semua karyawan yang punya ide bisa menciptakan sistem kerja yang efisien dan efektif dengan demikian mereka akan berlomba – lomba mencarinya maka dengan demikian kinerja karyawan cenderung meningkat.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan berdomisili di sekitar perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja, tidak banyak nya pengalaman yang mereka miliki sehingga banyak diantara mereka yang berkomitmen untuk bertahan terus dengan PT Untung Bersama Sejahtera dalam jangka waktu lama yang tidak kalah penting PT Untung Bersama Sejahtera ternyata memiliki nilai–nilai yang menjunjung tinggi solidaritas yang dibangun dan mengaplikasikannya dalam kehidupan kerja sehari–hari.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh siginifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh yang cukup berdampak adalah sistem pengolahan sumber daya manusia dengan kepemimpinan ini karyawan merasa didukung dalam segala kekurangan, sehingga stres kerja cukup bisa terkendalikan dilihat dari ambisi karyawan sejauh ini cukup berapi – api. Dan Lingkungan Kerja tidak menjadi penghambat kinerja karyawan dikarenakan selalu ada solusi dari setiap permasalah yang ada.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis ingin menyampaikan saran yang kiranya bermanfaat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Untung Bersama Sejahtera, adapun saran yang diberikan bagi perusahaan adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, ketiga hal tersebut harus menjadi perhatian bagi PT Untung Bersama Sejahtera pada divisi Marketing Lokal untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal sederhana yang bisa di realisasikan adalah melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan bersama dengan manajemen. Untuk stres kerja jika berkenan perusahaan memberikan kelonggaran atas ketentuan / peraturan perusahaan yang ada, dengan target pencapaian stres kerja bisa meningkat menjadi positif. Demikian juga dengan Lingkungan Kerja, perusahaan hanya perlu konsisten mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini karena dengan begitu ketatnya peraturan dan kebutuhan karyawan bisa dijalankan secara seimbang.
2. Setelah dilakukan analisis statistik diketahui bahwa pengaruh variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Untung Bersama Sejahtera pada divisi Marketing Lokal adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional. Dalam hal ini manajemen dan pemimpin perlu membuat konsekuensi secara sistem yag mengotomatiskan hubungan antar karyawan maupun atasan tetap bisa menjadi tim solid namun juga ada kendali nya. Dan juga diharapkan manajemen dan pimpinan melakukan pertemuan yang terjadwal saling bertukar pikiran terhadap kendala yang terjadi dilapangan maupun pengolahan Sumber Daya Manusia dengan saling mengisi kurang dan lebih masing –masing bagian untuk bisa mengembangkan ide kreatif dan inovatif dalam mengarahan Sumber Daya Manusia. Variabel tersebut perlu menjadi perhatian dan ditingkatkan.
3. Hasil penelitian ini bisa diperluas lagi dengan menambah jumlah variabel yang diteliti, sekaligus sampel atau populasi yang lebih banyak. Penelitian yang akan datang bisa menambahkan dan mengembangkan dengan variabel lain. Bisa dilanjutkan dengan variabel bebas seperti “Motivasi Kerja” karena melihat fenomena – fenomena yang terjadi di perusahaan ini pola pikir karyawan juga perlu disoroti ketika mereka lemah mereka juga layak mendapatkan motivasi secara spesifik yang mengarah pada individu maupun kelompok. Ada gairah untuk berubah dan searah dengan pikiran manajemen. “ Kompensasi “ bisa juga untuk ditambahkan karena dengan ini membuat karyawan merasa dihargai yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebanding dengan pengabdian yang telah mereka lakukan sebagai karyawan. Masih banyak lainnya lagi yang bisa digali dan dikembangkan untuk penelitian berikut nya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.

AsikBelajar. (t.thn.). Metode Penelitian Kuantitatif Menurut Sugiyono. Dipetik Mei 15, 2020, dari asikbelajar: https://www.asikbelajar.com/metode-penelitian-kuantitatif-menurut-sugiyono/

Chaerunisia, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mitra Global Holiday Bandung. *Unstitutional repositories & scientific journal* , 15 - 54.

Dr. Tani. Handoko, M. B. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta.

Edi Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group

Ekaningsih, A. S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi. *Junal ilmu - ilmu sosial volume 4 No 1* , 19-22.

Manis, S. (2019, Desember 29). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia : Tujuan, Fungsi, dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dipetik Mei 22, 2020, dari www.pelajaran.co.id: https://www.pelajaran.co.id/2019/29/manajemen-sumber-daya-manusia.html

Psikologi, U. (2019, Mei 5). Pengertian Stres Kerja dan Gejala Stres Kerja Menurut Para Ahli. Dipetik Mei 10, 2020, dari Universitas Psikologi: <https://www.universitaspsikologi.com/2019/05/pengertian-stres-kerja-dan-gejala-stres.html>

Priyanto, Duwi. 2017. Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Jakarta : AndiJakarta

Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.

Rama Difayoga, A. Y. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat . *Diponegoro Journal of Management* , 1-10.

Rivai, Veithzal, Deddy Mulyadi, (2013), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Riki Ricardo, D. H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Famili Raya Padang. *Jurnal Riki* , 5-14.

Sri Budi Kasiyati, Laiza Yuslicha (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. PURNAMA GREEN LABEL SEJAHTERA di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Vol 1 No 1* , 113-130.

Senen, R. W. (2016). Pengaruh Lingkungan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja. *Journal of Business Management Education* , 47-55.

Sedarmayanti, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama Eresco.

Septiani, E. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Kasus pada Dua Puskesmas Di Kabupaten Bandung Selatan. *Institutional Repositories & Scientific Journals* , 29 - 33.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Santoso, Singgih.2010. Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Cetakan Pertama, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, PT Gramedia, Jakarta

Veithzal Rivai, dkk. 2013, Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Rajawali Pers, Jakarta

Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung