

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERTA RAJASA RAYA

Siti Faridatus Hasanah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : sitifaridatushasanah83@gmail.com

ABSTRAK

PT. Kerta Rajasa Raya bergerak di bidang perautan karung plastik salah satu produknya adalah Woven Bag dan Jumbo Bag. Perusahaan ini terletak di Sidoarjo tepatnya berada di Jalan Raya Tropodo No.1 Waru Sidoarjo Jawa Timur. Pada tahun 1983 perusahaan ini memulai produk dari perusahaan ini adalah FBIC (Flexibel Intermediate Bulk Container) atau Jumbo Bag dan Woven Bag terbesar di Indonesia. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas adalah untuk membuktikan dan menganalisis dan menjawab peranan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerta Rajasa Raya. Penelitian ini mengambil responden dari karyawan pada divisi Produksi Jumbo Bag dan Woven Bag dengan jumlah populasi sebanyak 245 orang dan sampel 152 orang. Dalam pelaksanaan dilapangan, Penelitian ini mengambil data primer dengan menggunakan kuesioner. Adapun data sekunder selain data primer yang diperoleh dari staff personalia PT. Kerta Rajasa Raya meliputi profil perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Jenis penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrument antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda untuk menguji hipotesis sedangkan Uji Asumsi Klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan software SPSS 26. Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa penelitian ini telah memenuhi. antara lain 1.) Kedua model regresi bebas dari multikolinieritas 2.) Tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil temuan analisis menyimpulkan bahwa semua variable Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stress Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan.

Article History

Received: Jan 2025

Reviewed: Jan 2025

Published: Jan 2025

Plagiarism Checker No
223.8

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Departemen

Ekonomi dan Manajemen

Cahaya Ilmu Bangsa

Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. definisi manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, peran SDM dalam mencapai tujuan organisasi menjadi sangat krusial. SDM tidak

hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki individu, yang semuanya berkontribusi pada kinerja dan keberhasilan organisasi (Hasibuan,2013)

Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan MSDM.kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang didapat. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. efisiensi dan produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stress kerja (Effenday,2018:251)

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofi,keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Pratama,2022). Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. meningkatkan motivasi, dan mendukung karyawan dalam mencapai kinerja yang ideal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang komunikatif dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan semangat kerja.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Lingkungan yang positif dan mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi lebih banyak. Sebaliknya, lingkungan yang penuh tekanan dan tidak nyaman dapat menyebabkan stres, yang berdampak negatif pada kinerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan tenang sehingga seperti itulah adanya berdampak pada hasil kerja dan kinerja (Kusuma, 2021)

Stress adalah suatu ketidakmampuan dalam mengatasi ancaman-ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosi dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia, stress juga persepsi dari individu masing-masing terhadap situasi dan lingkungan mereka (Martini 2018). Stres kerja, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kualitas kerja dan produktivitas.

Perusahaan PT Kerta Rajasa Raya adalah sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi karung plastik, barang yang diproduksi yaitu woven bag dan jumbo bag. Namun secara keseluruhan produk tersebut memiliki alur pembuatan yang hampir sama, sehingga dalam hal ini dapat diwakili oleh produksi secara penuh. Produksi yang digunakan adalah produksi dari gudang bahan baku sampai barang jadi dan melewati seluruh proses produksi.

Fenomena yang terjadi di PT Kerta Rajasa Raya yaitu karena memiliki proses pembuatan dan produksi penuh yang hampir sama. PT Kerta Rajasa Raya telah menetapkan target produksi yang sangat besar seiring dengan perusahaan. PT Kerta Rajasa Raya menetapkan tujuan produk manajer memberikan tekanan kepada karyawan untuk mempercepat kinerja kerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selama ini lingkungan kerja di tempat produksi masih penuh dengan debu yang dapat menghambat pelaksanaan kegiatan produksi, seperti ventilasi pasokan udara yang kurang memadai dan rusaknya mesin-mesin yang digunakan pada saat produksi. Dengan adanya tekanan dari manajemen untuk mencapai target secepat mungkin dan lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan menjadi stress akan pekerjaan yang dilakukan dan menjadi patah semangat untuk bekerja karena banyaknya tuntutan di bagian produksi dan lingkungan kerja yang tidak kooperatif..

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kerta Rajasa Raya”

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Alam

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) artinya: “Proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, keselamatan

dan kesehatan''. “Menjaga hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan memajukan kesejahteraan para pemangku kepentingan (Kasmir.2016:25).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, dan gaya kepemimpinan lebih disukai dan sering digunakan. Bisa juga dikatakan sebagai pola perilaku dan strategi dari pemimpin (Burso,2018:226). Indikator gaya kepemimpinan adalah (Burso,2016):

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Temperamen
4. Watak
5. Kepribadian

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pegawai dan mampu mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan termasuk juga hubungan dengan orang-orang yang ada di tempat kerja (Sedarmayanti,2017). Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti,2017):

- 1 Penerangan
- 2 Sirkulasi Udara
- 3 Tata Letak Ruangan,
- 4 Dekorasi Tempat Kerja
- 5 Kebisingan
- 6 Fasilitas

Stress Kerja

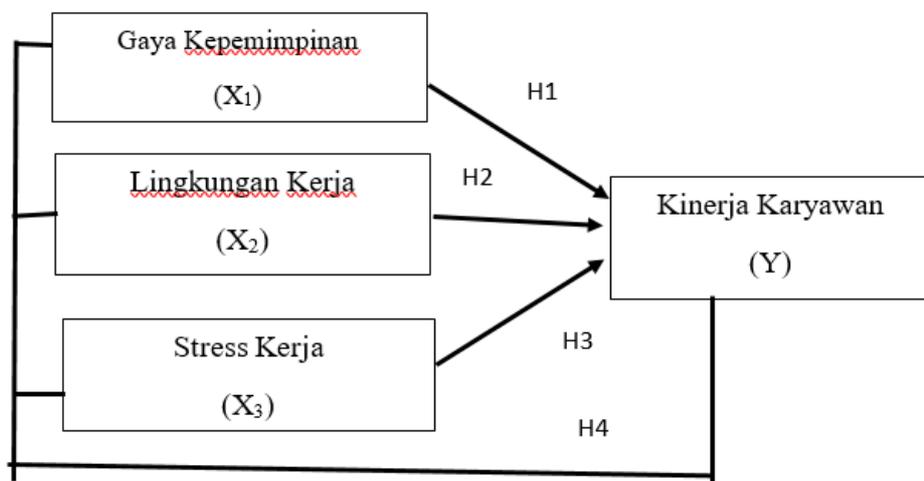
Stres Kerja merupakan suatu ketegangan yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan keadaan psikologis karyawan , yang dapat mempengaruhi cara berpikir, merasakan, dan merasakan terhadap dirinya sendiri (Hasibuan, 2016). Model Stres Kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah (Hasibuan,2016):

- 1 Beban Kerja
- 2 Sikap Manajer
- 3 Jam Kerja
- 4 Konflik
- 5 Komunikasi
- 6 Wewenang Kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara,2021:67). Ada Indikator kinerja Dengan kata lain (Mangkunegara,2017):

- 1 Kualitas
- 2 Kuantitas
- 3 Pelaksanaan Tugas
- 4 Tanggung Jawab



HIPOTESIS PENELITIAN

penelitian atau berupa pernyataan sementara tentang pengaruh / hubungan antara 2 variabel atau lebih. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Rajasa Raya
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Rajasa Raya
- H3 : Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. pada PT Kerta Rajasa
- H4 : Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Stress Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODDE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Data dikumpulkan melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Kuesioner tersebut diukur dengan skala likert. Populasi dalam Penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Kerta Rajasa Raya berjumlah 245 orang. penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Kerta Rajasa yang berjumlah 152 orang. Sampel dapat di hitung dengan rumus slovin Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrument antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda untuk menguji hipotesis sedangkan Uji Asumsi Klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan software SPSS 26.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk menentukan layak tidaknya suatu item, uji signifikansi koefisien korelasi pada tingkat signifikansi 0,1. Dengan kata lain, item yang mempunyai korelasi signifikan dengan skor total dapat dikatakan valid. Apabila r hitung lebih besar dari nilai r pada tabel dan nilainya positif maka unsur tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika r lebih kecil dari nilai r pada tabel maka elemen tersebut tidak valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Indikator	Item	Corrected Item Total Correlation (Nilai r hitung)	Nilai r-tabel	keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)				
Sifat (X1.1)	X1.1.1	0,656	0.1593	Valid
	X1.1.2	0,600	0.1593	Valid
Kebiasaan (X1.2)	X1.2.1	0,719	0.1593	Valid
	X1.2.2	0,686	0.1593	Valid
Temperamen (X1.3)	X1.3.1	0,710	0.1593	Valid
	X1.3.2	0,736	0.1593	Valid
watak (X1.4)	X1.4.1	0,738	0.1593	Valid
	X1.4.2	0,697	0.1593	Valid
Kepribadian (X1.5)	X1.5.1	0,569	0.1593	Valid
	X1.5.2	0,467	0.1593	Valid

Sumber : data diolah oleh IBM-SPSS Versi 26,2014

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan hasil uji validitas di mana semua item pertanyaan dengan nilai corrected item total correction atau R hitung > dari R tabel sehingga dinyatakan valid artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Gaya Kepemimpinan.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Indikator	Item	Corrected Item Total Correlation (Nilai r hitung)	Nilai r-tabel	keterangan
Lingkungan Kerja (X2)				
Penerangan (X2.1)	X2.1.1	0,688	0.1593	Valid
	X2.1.2	0,691	0.1593	Valid
Sirkulasi udara (X2.2)	X2.2.1	0,737	0.1593	Valid
	X2.2.2	0,735	0.1593	Valid
Tata letak ruangan (X2.3)	X2.3.1	0,679	0.1593	Valid
	X2.3.2	0,617	0.1593	Valid
Dekorasi tempat kerja (X2.4)	X2.4.1	0,724	0.1593	Valid
	X2.4.2	0,641	0.1593	Valid
Kebisingan (X2.5)	X2.5.1	0,573	0.1593	Valid
	X2.5.2	0,520	0.1593	Valid

Fasilitas (X2.6)	X2.6.1	0,693	0.1593	Valid
	X2.6.2	0,570	0.1593	Valid

Sumber : data diolah oleh IBM-SPSS Versi 26,2014

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan hasil uji validitas di mana semua item pertanyaan dengan nilai corrected item total correction atau R hitung > dari R tabel sehingga dinyatakan valid artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Stress Kerja

Indikator	Item	Corrected Item Total Correlation (Nilai r hitung)	Nilai r-tabel	keterangan
Stress Kerja (X3)				
Beban kerja (X3.1)	X3.1.1	0,636	0.1593	Valid
	X3.1.2	0,61	0.1593	Valid
Sikap manajer (X3.2)	X3.2.1	0,665	0.1593	Valid
	X3.2.2	0,616	0.1593	Valid
Jam kerja (X3.3)	X3.3.1	0,488	0.1593	Valid
	X3.3.2	0,630	0.1593	Valid
Konflik (X3.4)	X3.4.1	0,617	0.1593	Valid
	X3.4.2	0,616	0.1593	Valid
Komunikasi (X3.5)	X3.5.1	0,553	0.1593	Valid
	X3.5.2	0,653	0.1593	Valid
Wewenang kerja (X3.6)	X3.6.1	0,503	0.1593	Valid
	X3.6.2	0,487	0.1593	Valid

Sumber : data diolah oleh IBM-SPSS Versi 26,2014

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan hasil uji validitas di mana semua item pertanyaan dengan nilai corrected item total correction atau R hitung > dari R tabel sehingga dinyatakan valid artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Stress Kerja

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	Item	Corrected Item Total Correlation (Nilai r hitung)	Nilai r-tabel	keterangan
Kinerja Karyawan (Y)				
Kualitas (Y1)	Y1.1	0,600	0.1593	Valid
	Y1.2	0,652	0.1593	Valid
Kuantitas (Y2)	Y2.1	0,656	0.1593	Valid
	Y2.2	0,731	0.1593	Valid
	Y3.1	0,690	0.1593	Valid

Pelaksanaan tugas (Y3)	Y3.2	0,679	0.1593	Valid
Tanggung jawab (Y4)	Y4.1	0,626	0.1593	Valid
	Y4.2	0,664	0.1593	Valid

Sumber : data diolah oleh IBM-SPSS Versi 26,2014

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan hasil uji validitas di mana semua item pertanyaan dengan nilai corrected item total correction atau R hitung > dari R tabel sehingga dinyatakan valid artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Kinerja Karyawan.

Uji Reliabilitas

Jika koefisien alpha Cronbach > 0,7 maka pertanyaan dinyatakan reliabel atau konstruk atau variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya jika koefisien Cronbach Alpha < 0,7 maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel, namun nilai 0,6 masih dapat diterima.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,761	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,758	Reliabel
Stress Kerja (X3)	0,708	Reliabel
Kinerja (Y)	0,763	Reliabel

Sumber : data diolah oleh IBM-SPSS Versi 26,2014

Berdasarkan dari hasil analisis pada tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel, karena nilai Cronbach Alpha > Alpha

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel sisa model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik memiliki variabel residu yang terdistribusi normal. Alasan penentuan uji normalitas adalah sebagai berikut.

- 1 Jika sig. (2-tailed) < 0,05, maka tolak H₀, artinya variabel berdistribusi secara tidak normal
- 2 Jika sig. (2-tailed) > 0,05, maka tidak tolak H₀, artinya variabel residual berdistribusi secara normal.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		152
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94220067
	Absolute	.065

Most Extreme Differences	Positive	.065
	Negative	-.029
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : data diolah oleh IBM-SPSS Versi 26,2014

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov - Smimov menunjukkan bahwa nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,03 maka dapat diambil kesimpulan bahwa data pada penelitian tersebut berdistribusi Normal

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian multikolonieritas adalah:

1. Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) ≥ 10 , artinya multikolonieritas,
2. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10 , artinya tidak terjadi multikolonieritas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.783	2.631		4.479	.000		
	Gaya Kepemimpin	.217	.064	.252	3.413	.001	.811	1.234
	Lingkungan Kerja	.099	.046	.179	2.168	.032	.651	1.535
	Stress Kerja	.159	.039	.320	4.075	.000	.717	1.395

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa variable independent penelitian tersebut menunjukkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 , sedangkan nilai tolerance $> 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pada penelitian tidak terjadi multikolonieritas.

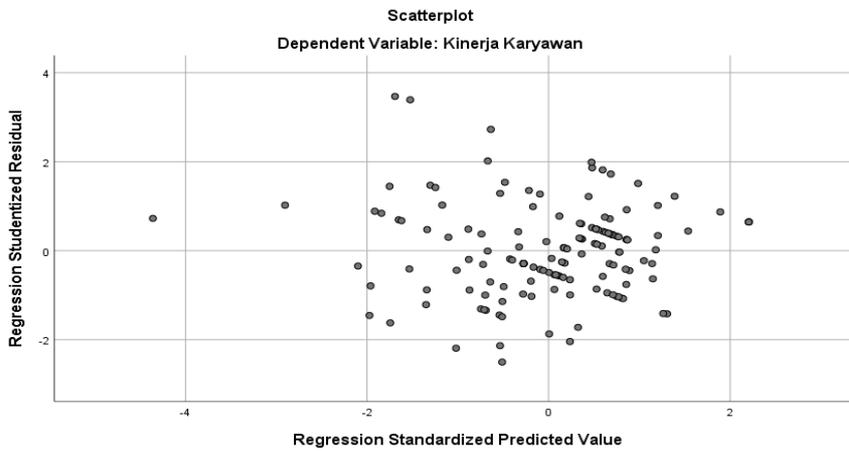
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu dengan memeriksa apakah terdapat pola tertentu.

1. Pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), menunjukkan bahwa sedang terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2018: 137-138).

Sebagai cara untuk memperkuat uji scatterplot terdapat cara lain yaitu dengan pengujian uji park. Yaitu apabila variabel independen memiliki nilai tingkat signifikansi melebihi 0,05

sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi peneliti. **Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



berdasarkan gambar 4 di atas menunjukkan bahwa plotting (titik - titik) pada data yang telah di uji menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang berarti dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan arah dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dikarenakan dalam penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel. Analisis regresi linier dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Lingkungan Kerja, dan (X3) Stress Kerja, serta variabel terikatnya yaitu (Y) Kinerja Karyawan.

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.783	2.631		4.479	.000
	Gaya Kepemimpinan	.217	.064	.252	3.413	.001
	Lingkungan Kerja	.099	.046	.179	2.168	.032
	Stress Kerja	.159	.039	.320	4.075	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah oleh IBM-SPSS Versi 26,2014

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 11.783 + 0,217 X_1 + 0,099 X_2 + 0,159 X_3$$

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 11.783 dengan nilai positif yang menunjukkan terjadinya perubahan searah. Artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja sama dengan nol satuan maka Kinerja Karyawan ialah sebesar 11.783 atau lebih dari nol.
2. Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,217. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,217 atau sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan terjadi penurunan sebesar 0,217 terhadap kinerja karyawan PT. Kerta Rajasa Raya. Artinya, Ketika gaya kepemimpinan meningkat (misalnya menjadi lebih efektif, lebih inspiratif, lebih partisipatif), kinerja karyawan cenderung meningkat.
3. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,099. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,099 atau sebaliknya jika Lingkungan Kerja terjadi penurunan sebesar 0,099 terhadap kinerja karyawan PT. Kerta Rajasa Raya. Artinya, dengan semakin kondusifnya lingkungan kerja (nyaman, aman, suportif, dan lain-lain), kinerja karyawan pun semakin meningkat.
4. Nilai koefisien variabel Stress Kerja sebesar 0,159. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,159 atau sebaliknya jika Stress Kerja terjadi penurunan sebesar 0,159 terhadap kinerja karyawan PT. Kerta Rajasa Raya. . Artinya peningkatan stres kerja justru dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi ketika stres bersifat eustress (stres positif yang meningkatkan motivasi, tanggung jawab, atau tantangan yang sehat) dan bukan distress (stres negatif yang berbahaya).

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang diberikan terhadap karyawan selaku responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji tingkat signifikansi koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan variabel korelasi. Rumus yang digunakan . kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis, untuk menghitung $t > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 0.05$, tolak H_0 , untuk menghitung $-t < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 0.05$ sebaliknya: Jika signifikan, terima $H_1 < \alpha = 0,05$, Jika signifikan, tolak $H_1 > \alpha = 0,05$
2. Menentukan ambang batas signifikansi, Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95% Atau, maka adalah, tingkat signifikansi (alpha) adalah 5%.
3. Penentuan kriteria pengujian, Penentuan kriteria pengujian didasarkan pada perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 9 Hasil Uji T (Persial)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.783	2.631		4.479	.000
	Gaya Kepemimpin	.217	.064	.252	3.413	.001
	Lingkungan Kerja	.099	.046	.179	2.168	.032
	Stress Kerja	.159	.039	.320	4.075	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : data diolah oleh IBM-SPSS Versi 26,2014

Berdasarkan tabel 8 di atas maka dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, berikut penjelasannya:

1. Hasil Uji T Parsial menunjukkan besarnya nilai t-hitung variabel Gaya Kepemimpinan $3.413 > 1.655$ dan nilai sig $0,001 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil Uji T Parsial menunjukkan besarnya nilai t-hitung variabel Lingkungan Kerja $2.168 > 1.655$ dan nilai sig $0,032 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil Uji T Parsial menunjukkan besarnya nilai t-hitung variabel Stress Kerja $4.075 > 1.655$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Daftar tabel distribusi f, dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ dan taraf 5%, digunakan untuk membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya peluang dan kecilnya risiko pada saat adanya kesalahan sebesar 0,05. Prosedur yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai f hitung $>$ f tabel maka variabel bebas secara 11ersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai f hitung $<$ f tabel maka variabel bebas secara 11ersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Sedangkan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil output ANOVA :

1. Jika nilai probabilitas $<$ 0.05, maka variabel bebas berpengaruh signifikan secara 11ersama-sama terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas $>$ 0.05, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara 11ersama-sama terhadap variabel terikat

Tabel 10 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	690.441	3	230.147	26.058	.000 ^b
	Residual	1307.138	148	8.832		
	Total	1997.579	151			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Gaya Kepemimpin, Lingkungan Kerja

Sumber : data diolah oleh IBM-SPSS Versi 26,2014

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ dan F hitung $26,058 > F 2,66$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Stress Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan, nilai determinasi sebesar 0, artinya variabel-variabel independen hanya memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependennya.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.588 ^a	.346	.332	2.972	1.709
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Gaya Kepemimpin, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : data diolah oleh IBM-SPSS Versi 26,2014

Nilai koefisien Determinasi (R^2) Adjusted R square di peroleh sebesar 0,332 yang artinya menjelaskan bahwa variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 33,2% sedangkan 66,8% sisanya di pengaruhi oleh variable-variabel lain diluar yang tidak dteliti dalam penelitian ini. Dengan ini hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) diatas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan Hasil uji T parsial menunjukkan besarnya nilai t-hitung variabel Gaya Kepemimpinan $3,413 > 1,655$ dan nilai sig $0,001 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa Menurut Kartono (2016), gaya kepemimpinan diartikan sebagai, "Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dilakukan seorang manajer dalam kolaborasi dengan orang lain, seperti yang dirasakan oleh orang lain". Pola perilaku yang konsisten adalah pola yang muncul ketika orang-orang mulai bereaksi dengan cara yang serupa dalam keadaan yang serupa, dan pola-pola ini membentuk kebiasaan perilaku yang setidaknya dapat diprediksi oleh mereka yang bekerja dengan pola tersebut

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri Jopanda, SE. M.Si (2021). Penelitian berjudul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan Hasil uji T persial menunjukkan besarnya nilai t-hitung variabel Lingkungan Kerja $2.168 > 1.655$ dan nilai sig $0,032 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hal ini membuktikan bahwa Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pegawai dan mampu mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan termasuk juga hubungan dengan orang-orang yang ada di tempat kerja

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipan, Ergo Nurpatricia (2020). Penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang" hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan Hasil uji T persial menunjukkan besarnya nilai t-hitung variabel Stress Kerja $4.075 > 1.655$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa Menurut (Hasibuan, 2016), stres kerja merupakan suatu ketegangan yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan keadaan psikologis karyawan, yang dapat memengaruhi cara berpikir, merasakan, dan merasakan terhadap dirinya sendiri.

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipan, Ergo Nurpatricia (2020). Penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang" hasil penelitian menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Stress Kerja (X_3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan Uji F yang menunjukkan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ dan F hitung $26.058 > F 2,66$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Stress Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS di peroleh nilai $R^2 = 0,332$ yang berarti bahwa sebesar 33,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Stress Kerja (X_3). Sedangkan sisanya 66,8% di pengaruhi oleh variabel lain di luar model yang di teliti

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan penulis terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kerta Rajasa Raya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1 Dari hasil Analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Rajasa Raya
- 2 Dari hasil Analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Rajasa Raya
- 3 Dari hasil Analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Stress Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Rajasa Raya
- 4 Dari hasil Analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Rajasa Raya

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka peneliti memberi saran yang diharapkan dapat membantu dan bermanfaat dikemudian hari. Adapun saran tersebut sebagai berikut :

- 1 Bagi perusahaan : Melakukan evaluasi terpola terhadap gaya kepemimpinan dalam setiap level manajemen untuk memastikan efektivitasnya terhadap kinerja tim, Perbaikan lingkungan kerja fisik, contohnya meningkatkan kenyamanan fasilitas kantor, kebersihan ruang kerja, & ergonomi alat kerja untuk mendukung produktivitas karyawan, Mengadakan program work-life balance, contohnya fleksibilitas kerja, kegiatan rekreasi perusahaan, & konsultasi psikologis bagi karyawan yang membutuhkannya.
- 2 Bagi peneliti selanjutnya, variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan factor- factor lain atau variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan

Daftar Pustaka

- Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1-17. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>
- Adnyana, I. P. A., & Putra, M. Y. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perbekel Desa Sangsit. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 25-34. <https://doi.org/10.51903/dinamika.v2i2.180>
- Ahmad, Z., Zainudin, Z., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan pada PT Inhutani - IV Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 11-22. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.148>
- Ameilia, V., & Marlianingrum, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Absolute Connection. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 357-376. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>
- Assidiqi, M. I. F., & Suryosukmono, G. (2023). Pengaruh Workload Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Cyberloafing Sebagai Mediasi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2221-2233. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52869>
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawansa Bisnis*, 3(1), 81-96. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- CEN, D. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Dr. Faisal Marzuki, M. C.-A. (2022). *Strategi Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan dan Publik*. Depok: permission of PT. RajaGrafindo Persada - Rajawali Pers.

- Dr. Ni Kadek Suryani, S. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.
- Erina Rulianti, S. M. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri. .
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Ferawati, A., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). Jurnal Mirai Management Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 290-298. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.4589>
- Henni Zainal, A. I. (2023). *STRES KERJA*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Iskandar, F. Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 188-197. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.220>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Margareth Sylvia Sabarofek, S. M. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Pasuruan: Basya Media Utama.
- M, H. A., Idris, M., & Choiriyah. (2019). Pengaruh disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 82-91.
- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinubah. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 290. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.395>
- Noviyudin, N., & Hidayat, S. (2018). Efek Mediasi Kompensasi Dalam Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Bina Marga Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 90-100. <https://doi.org/10.25170/jm.v15i1.100>
- Pandan Sari, A., Maisharah K, S., & Nugroho, B. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(2), 1032-1051. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12287>
- Puan Maharani, A., & Willian, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(3), 137-148.
- Sudariani, H. S. (2020). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan dan Kepemimpinan*. Guepedia.
- Setyawan, A., & Bagasworo, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 6(1), 31. <https://doi.org/10.35384/jemp.v6i1.231>