

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ALVA MOUNTINDO

Dita Adella Br. Saragih<sup>1</sup>, Sukarsih<sup>2</sup>, M. Umar Maya Putra<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar  
Jl. Pintu Air IV No. 214 Kwala Bekala, Padang Bulan,  
Kota Medan Sumatera Utara 20142, (061)8366679  
asihsukarsihsubiantoro@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian, meneliti seberapa besar pengaruh antara ketiga variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan metode deskriptif kuantitatif serta seluruh karyawan PT. Alva Mountindo sebagai populasi. Didapat total populasi sebanyak 104 karyawan dan sampel diperoleh sebanyak 51 karyawan dengan menggunakan teknik *Quota sampling*. Jenis data terbagi dua yaitu kualitatif dan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, observasi, studi pustaka dan wawancara. Pada penelitian ini metode yang digunakan analisis statistik deskriptif beserta uji asumsi klasik. Dengan model data menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara simultan ketiga variabel berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan.

**Diterima :** 7 Februari 2023

**Direvisi :** 12 Februari 2023

**Disetujui :** 15 Februari 2023

### 1. PENDAHULUAN

Manusia berperan sebagai penggerak terwujudnya tujuan perusahaan dicapai karena adanya kerjasama antara pimpinan dan karyawan. Pimpinan sebagai penggerak dan karyawan sebagai pelaksana. Keduanya saling berkontribusi agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Namun, terkadang karyawan pernah melakukan kesalahan. Kesalahan terjadi karena ketidakfokusan seseorang saat bekerja.

Berdasarkan kajian empiris, pimpinan perlu melakukan pendekatan kepada karyawan agar mereka bersedia mengikuti arahan sesuai yang diperintahkan. Jika, sikap pimpinan menyenangkan maka para karyawan akan patuh dan dengan senang hati mengikuti perintah serta mengerjakan pekerjaan mereka. Namun, jika sebaliknya maka karyawan akan tetap patuh tapi tidak terlalu menikmati pekerjaan yang diberikan. Selain itu, stres kerja tentu dialami semua karyawan. Munculnya rasa bosan, kesal, sedih tersinggung, tertekan dengan *deadline*. Hal inilah yang menyebabkan tingkat kinerja menjadi menurun. Namun, sebaliknya jika dikelola dengan dan disikapi dengan motivasi yang tinggi maka kondisi stres kerja tersebut dapat berubah menjadi peningkatan kinerja. Lingkungan kerja juga mempengaruhi terselesainya pekerjaan. Jika, ruang kerja bersih, fasilitas tersedia, peralatan kerja mendukung, pencahayaan dan suhu ruangan normal akan memudahkan karyawan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Tapi, jika sebaliknya akan menghambat kinerja karyawan.

### 2. KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan pencapaian dari tingkah laku pekerja, selama mengerjakan kewajiban yang diamanatkan dalam jangka waktu tertentu. Dengan meningkatkan efisiensi individu maka akan meningkatkan

efisiensi perusahaan, hal ini karena keduanya sangat berkaitan [8].

Kinerja tebagi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja Individu yaitu sesuatu yang dilakukan diri sendiri tanpa bantuan orang lain, sedangkan kinerja organisasi yaitu sesuatu yang dilakukan bersama-sama dengan bantuan orang lain [9]. Adapun indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, kerja sama, waktu, biaya serta pemantauan [10].

## 2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan wujud tingkah laku pimpinan dalam menumbuhkan semangat kerja, produktivitas dan kepuasan para anggotanya dalam bekerja agar perusahaan dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain [1].

Indikator gaya kepemimpinan meliputi memiliki strategi tepat dan terkomunikasikan dengan jelas, peduli terhadap lingkungan dan anggotanya, mendorong pekerja agar membekali diri dengan pengetahuan dan pengalaman untuk menggunakan keahlian, memelihara kekompakkan serta mempromosikan rasa hormat terhadap perbedaan dan keyakinan [2].

## 2.3 Stres Kerja

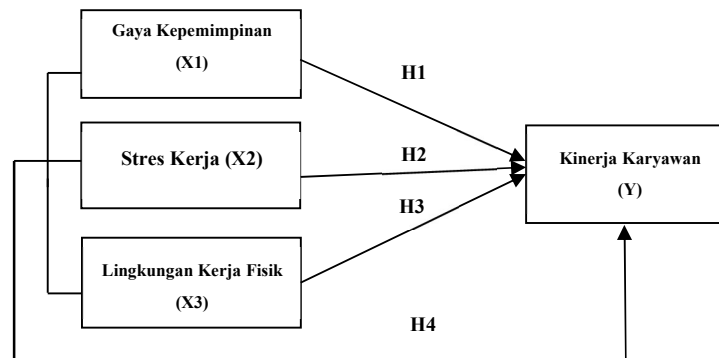
Bagi pemimpin stres yang diberikan kepada karyawan harus bergantung pada apakah tingkat stres tersebut normal atau berlebihan. Stres yang terlalu banyak akan menyebabkan daya kinerja yang lambat, sedangkan jika stres yang sedikit akan memotivasi karyawan sehingga bekerja dengan lebih baik [3].

Faktor stres kerja yaitu hubungan kerja yang menyulitkan dan berlebihan, adanya tekanan juga hubungan kepemimpinan yang tidak adil dan kurang tepat, waktu dan sumber daya kerja yang tidak memungkinkan, konflik antara karyawan dan pimpinan atau kelompok kerja, gaji yang tidak sesuai, adanya beberapa keluhan yang bersumber dari keluarga dan lainnya [4]. Indikator pada stres kerja adalah beban kerja, kepemimpinan, waktu, konflik, komunikasi dan kompetensi kerja [5].

## 2.4 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah wadah yang telah disediakan perusahaan agar memberikan rasa aman dan nyaman sehingga hasil kerja karyawan dapat meningkat [6]. Indikator lingkungan kerja meliputi, bangunan tempat bekerja, peralatan yang lengkap, adanya fasilitas, dan ketersediaan sarana transportasi [7].

## 3. KERANGKA KONSEPTUAL



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### 3.1 Hipotesis Penelitian

- Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Diduga gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4. METODE PENELITIAN

##### 1. Populasi dan Sampel Penelitian

Sebagai populasi menggunakan seluruh karyawan PT. Alva Mountindo berjumlah 104 karyawan. Metode yang digunakan teknik *Quota sampling* yaitu pengambilan beberapa sampel dari setiap bagian atau bidang pekerjaan. Didapat jumlah sampel 51 karyawan dari jumlah keseluruhan populasi.

##### 2. Metode Analisis

Berikut ini model persamaan Regresi Linear Berganda antara lain :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- a** = Konstanta (*Constant*)
- b** = Koefisien regresi (*Regression Coefficient*)
- X<sub>1</sub>** = Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*)
- X<sub>2</sub>** = Stres kerja (*Work Stress*)
- X<sub>3</sub>** = Lingkungan kerja fisik (*Physical Work Environment*)
- Y** = Kesalahan Standar (*Standard Error*)

#### 5. HASIL PENELITIAN

##### 5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |
| (Constant)             | -6.436                      | 6.140      |                           |
| 1 Gaya Kepemimpinan    | 1.201                       | .121       | .897                      |
| Stres Kerja            | .116                        | .091       | .104                      |
| Lingkungan Kerja Fisik | -.195                       | .087       | -.204                     |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil tabel dapat ditulis bahwa :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -6.436 + 1.201X_1 + 0.116X_2 - 0.195X_3 + e$$

Pada tabel diatas hasil dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja bernilai positif yaitu (1.201 dan 0.116), sedangkan variabel lingkungan kerja fisik bernilai negatif (-0.195) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel ini berpengaruh positif sedangkan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Uji Statistik t (Parsial)

Tabel 2. Uji t (Parsial)

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)             | -6.436                      | 6.140      |                           | -1.048 | .300 |
| 1 Gaya Kepemimpinan    | 1.201                       | .121       | .897                      | 9.905  | .000 |
| Stres Kerja            | .116                        | .091       | .104                      | 1.274  | .209 |
| Lingkungan Kerja Fisik | -.195                       | .087       | -.204                     | -2.249 | .029 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut ini tabel Uji Parsial setiap variabel yang menyatakan :

1. Gaya kepemimpinan memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9.905 > 1.677)$  serta nilai signifikan  $< 0.05$  atau  $(0.000 < 0.05)$  jadi, Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
2. Stres kerja memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $(1.274 < 1.677)$  dan nilai signifikan  $(0.209 > 0.05)$  dapat disimpulkan secara parsial Stres Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja fisik memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $(-2.249 < 1.677)$  dan nilai signifikan  $(0.029 < 0.05)$ , artinya Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh negatif serta signifikan pada kinerja karyawan.

## 5.3 Uji Statistik F (Simultan)

Tabel 3. Uji F (Simultan)

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.  |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression | 945.715        | 3  | 315.238     | 34.862 | .000b |
| 1 Residual | 424.991        | 47 | 9.042       |        |       |
| Total      | 1370.706       | 50 |             |        |       |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

Tabel Uji F terlihat nilai F tabel yaitu 34.862 dan signifikan 0.000. Hal ini mengartikan secara bersamaan ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $F_{tabel} > F_{hitung}$ .

## 5.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .831 <sup>a</sup> | .690     | .670              | 3.007                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang signifikan pada seluruh variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja serta lingkungan kerja fisik. Hal ini dibuktikan pada hasil *Adjusted R Square* adalah 0.670 atau (67%). Dengan demikian, secara bersamaan ketiga variabel bebas berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan. Adapun faktor lainnya sebanyak (33%) tidak termasuk dalam model pembahasan yaitu beban kerja, fasilitas, komitmen, kompensasi, fasilitas dan lainnya.

## 6. PEMBAHASAN

Didapat hasil Gaya Kepemimpinan, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian relevan pada kajian empiris Sunyoto (2013), Edison (2016), Hasibuan (2016) dan Busro (2018). Gaya kepemimpinan adalah proses atau cara pimpinan mempengaruhi perilaku anggotanya agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai pengarahan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Pada variabel Stres Kerja, secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini relevan pada kajian empiris Sinta & Rahma (2021), Sunyoto (2013), Gaol (2014), dan Hamali (2018). Stres kerja merupakan situasi yang dirasakan siapa saja termasuk pekerja. Stres bisa berdampak positif jika tiap diri mampu mengatasinya sehingga kinerja mengalami peningkatan. Dan stres bisa berpengaruh negatif jika dikelola dengan buruk akan menurunkan kinerja.

Hasil penelitian pada variabel Lingkungan Kerja Fisik secara parsial, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga relevan pada kajian empiris Anton (2019), Sihombing (2015), Siagian (2015), dan Busro (2018). Lingkungan kerja fisik adalah seluruh area sekitar yang disediakan perusahaan untuk memudahkan karyawan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan.

## 7. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ), secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ), secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepada pimpinan PT. Alva Mountindo untuk lebih melakukan pendekatan kepada seluruh karyawan sehingga mengetahui apa saja kendala yang dihadapi karyawan di perusahaan. Diharapkan kepada pimpinan PT. Alva Mountindo untuk lebih konsisten terhadap sesuatu yang dijanjikan terutama pada saat pemberian kompensasi kepada karyawan. Perusahaan diharapkan lebih melengkapi segala peralatan yang dibutuhkan karyawan agar lebih memudahkan karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan.

## Referensi :

- [1] Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- [2] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo.
- [3] Malayu SP. Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.



- [4] Sinta Sundari Heriyanti Rahma Putri. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. NT Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4 No 2.
- [5] Sarinah Sihombing, R. Simon Gultom, Sonya Sidjabat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bogor : In Media.
- [6] Sondang P. Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksar.