

PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI DI PT. UNGARAN SARI GARMENT

¹⁾Risfatul Khotimah, ²⁾Edward Gagah, SE, MM., ³⁾Leonardo B Hashiolan SE, MM

¹⁾Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Pandanaran Semarang

^{2,3)}Dosen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

PT. Ungaran Sari Garment dalam upayanya untuk tetap eksis di tengah persaingan ketat bisnis dibidang *garment* dengan perusahaan pesaingnya senantiasa berupaya mempertahankan *quantity* dan *quality* dalam memenuhi *order* dari para *buyers*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ungaran Sari Garment. Jenis penelitian yang digunakan adalah *accidental sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang dari jumlah populasi 100 karyawan PT. Ungaran Sari Garment. Metode yang digunakan regresi berganda uji t dan uji F.

Dimana variabel Kinerja (Y), Kepemimpinan (X_1), Stres Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 1,269. Uji t dari **a)** pengujian variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai (t hitung 4.480 > t tabel 1.992), **b)** pengujian variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai (t hitung -7.851 > t tabel -1.992), **c)** pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai (t hitung 18.284 > t tabel 1.992), berdasarkan uji F menunjukkan hasil pengujian kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai (F hitung 136.997 > F tabel 2.72). Dari penelitian ini diperoleh adjusted R Square sebesar 0,838 berarti 83,8 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,2 persen dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian seperti motivasi, promosi jabatan, dukungan organisasi, kompensasi, disiplin kerja, dan lain-lain.

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

ABSTRACT

PT.Ungaran Sari Garments in an attempt to exist in the midst of fierce competition in the garment business with a competitor strives to maintain the quantity and quality in meeting orders from buyers.

The purpose of this study was to determine the factors that affect leadership, job stress, and the working environment in PT.Ungaran Sari Garmens. The type of research that is used is accidental sampling. Samples in this study were 80 people of the total population of 100 employees of PT.Ungaran Sari Garments. The method used multiple regression, t test and f.

*Where the variable performance (Y), leadership (X_1), work stress (X_2), work environment (X_3), then the value of the performance of employees is 1,269. t test of **a**) testing leadership variables on employee performance values obtained (t count 4.480 > t table 1.992, **b**) test variable work stress on employee performance values obtained (t count -7.851 > t table -1.992), **c**) testing work environment to employees values obtained (t count 18.284 > t table 1.992). By F test shows the test results of leadership, work stress, and work environment to employees performance values obtained (136.997 F count > F table 2,72). from this study were obtained adjusted R square of 0,838 means that 83,8 percent of the variable employee performance can be explained by other variables outside the research such as motivation, promotion, organizational support, compensation, discipline, and other work-cloth.*

Keywords: *Leadership, work stress, work environment, and employee performance*

Latar Belakang Masalah

Dunia kerja saat ini memang persaingan ketat sehingga membutuhkan tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima dan pelayanan bermutu tinggi. Selain itu ada pula yang harus diperhatikan dalam faktor kinerja, yaitu mengenai stres kerja, semakin stress kerja yang tinggi semakin banyak pula jumlah karyawan yang menurun. Menurut Handoko (1997:200) stres

merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, jika seseorang atau karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang atau karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan

dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja didalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu seseorang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu.

Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Alex S.Nitisemito, 2001:109).

Jadi kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia satu dan lingkungan terdapat hubungan yang erat. Dari pendapat ahli tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya lingkungan kerja merupakan keadaan fisik dimana para karyawan menjalankan tugas, kewajiban yang mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kedepannya sehari-hari. Untuk itu apabila lingkungan kerja karyawan dalam kondisi yang sehat maka akan mendorong karyawan untuk lebih bersemangat atau bergairah dalam

bekerja, maka akan menciptakan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

TELAAH PUSTAKA

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari. Djumino (2006:28)

Menurut George R Terry (2000:152) kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang di berikan oleh pimpinan mereka. Kepemimpinan mencakup keterangan yang *factual*, pengembangan karir, pembagian pekerjaan, pengakuan dan

penghargaan serta memahami dan mendalami bawahan.

Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang. Masalah yang selalu terdapat dalam membahas fungsi kepemimpinan adalah hubungan yang melembaga antara pemimpin dengan yang dipimpin menurut *rules of the game* yang telah disepakati bersama. Seseorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani pemimpin. Pemimpin memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya. (friska: 2009)

Stres Kerja

Pengertian Stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisiseorang. Jika seseorang atau karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang atau karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko, 1997:200)

Aspek – Aspek Timbulnya Stres Kerja

Secara umum seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi aspek, menurut Robbins (2003, pp. 800-802) yaitu:

a) *Physiological* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya tekanan kecepatan detak jantung dan nafas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

b) *Psychological* memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.

c) *Behavior* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang di bebaskan (Moekijat, 2002:135). Menurut The Liang Gie (2000:210) lingkungan kerja merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja. sedang menurut Alex S. Nitisemito (2001:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebaskan misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Faktor-faktor lingkungan kerja: 1. Penerangan. 2. Kebersihan dan warna. 3. Keamanan..

Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (1998:215) kinerja adalah standart yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama. Senada dengan hal tersebut, mangkunegara (2000:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2006:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Ungaran Sari Garment di cabang Pringapus bagian produksi yang berjumlah 100 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan

sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representatif (mewakili), Sugiono (1999:73). Dalam pengambilan sampel tehnik yang dipakai adalah *simple random sampling*, yakni tiap individu dalam populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Adapun cara pengambilan sampelnya adalah menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N (Moe)^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

$Moe =$ Margin of eror merupakan tingkat kesalahan maksimal yang masih dapat ditoleransi sebesar 5 %

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,5)^2}$$

$$n = 80$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampelnya adalah 80 orang.

METODE ANALISA DATA

Uji Validitas Uji validitas digunakan untuk menentukan valid tidaknya suatu data variabel. Secara statistik hasil korelasi dibandingkan angka kritis tabel korelasi dengan taraf signifikansi 5%. Bila angka kritis hasil test lebih besar daripada angka kritis maka butir data hasil pernyataan dinyatakan valid, begitu juga dengan hasil test menunjukkan hasil sebaliknya, maka data hasil pertanyaan dinyatakan gugur. (Sugiyono, 2001:80).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan indikator dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), stres kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka data dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Butir

Butir Pernyataan Dalam Kuesioner	Koefisien Kolerasi (r Hitung)	Ket.
X1.1	0,497	Valid
X1.2	0,431	Valid
X1.3	0,374	Valid
X1.4	0,636	Valid
X1.5	0,363	Valid
X2.1	0,548	Valid
X2.2	0,531	Valid
X2.3	0,483	Valid
X2.4	0,641	Valid
X3.1	0,467	Valid
X3.2	0,511	Valid
X3.3	0,255	Valid
X3.4	0,530	Valid
X3.5	0,391	Valid
X3.6	0,388	Valid
X3.7	0,345	Valid
Y1.1	0,486	Valid
Y1.2	0,545	Valid
Y1.3	0,395	Valid
Y1.4	0,517	Valid
Y1.5	0,528	Valid

Kuesioner

Sumber: Data Kuesioner yang Telah Diolah, 2017

B.UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu alat ukur dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*, dimana memiliki ketentuan apabila nilai $\alpha > 0,6$, maka nilai instrumen yang digunakan adalah reliabel. Hasil perhitungan uji reliabilitas terdapat pada tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Kepemimpinan	0,617
2	Stres Kerja	0,681
3	Lingkungan Kerja	0,619
4	Kinerja	0,652

Sumber: Data Kuesioner yang Telah Diolah, 2017

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.269	1.300		.976
	kepemimpinan	.512	.114	.445	4.480
	Stres kerja	-.932	.119	-.761	7.851
	Lingkungan kerja	.829	.045	.924	18.284

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Kuesioner yang Telah Diolah, 2017

Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan hasil uji F (tabel

Hasil Uji F tabel

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.045	3	73.015	136.997	.000 ^a
	Residual	40.505	76	.533		
	Total	259.550	79			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Kuesioner yang Telah Diolah, 2017

Koefisien Determinasi (R Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen.

Nilai koefisien determinasi diambil dari nilai *Adjusted R Square* yang terdapat pada tabel *Model Summary*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

PENUTUP

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.844	.838	.730

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja, kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Ungaran Sari Garment, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Ungaran Sari Garment apabila dibandingkan dengan variabel penelitian lainnya, yaitu kepemimpinan dan stress kerja dimana koefisien regresi arahnya positif dan nilainya sebesar 0.829 atau 82,9 persen.
2. Berdasarkan hasil uji *goodness of fit*, baik secara individual (uji t) dan simultan (uji F), maka diperoleh hasil sebagai berikut :
 - a. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Ungaran Sari Garment dapat diterima, karena nilai t hitung $4.480 > t \text{ tabel } 1.992$ dan nilai sig. hitung $0.000 < \alpha = 0.025$ dan bertanda positif.
 - b. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Ungaran Sari Garment dapat diterima, karena nilai t hitung $-7.851 > t \text{ tabel } -1.992$ dan nilai sig. hitung $0.000 < \alpha = 0.025$ dan bertanda positif .
 - c. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Ungaran Sari Garment dapat diterima, karena nilai t hitung $18.284 > t \text{ tabel } 1.992$ dan nilai sig. hitung $0.000 < \alpha = 0.025$ dan bertanda positif.
 - d. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Ungaran Sari Garment dapat diterima, karena variabel kepemimpinan (X_1), stress kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai F hitung $136.997 > F$ tabel 2,72 dengan signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ serta bertanda positif.

3. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0.838. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan, stress kerja, dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan varians variabel terikatnya, yaitu kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Ungaran Sari Garment sebesar 83,8 persen, dimana sisanya yaitu sebesar 16,7 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain adalah :

1. Adanya keterbatasan variabel penelitian yang digunakan sebagai indikator dari kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel kepemimpinan, stress kerja, dan lingkungan kerja. Beberapa variabel lainnya yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah motivasi, promosi jabatan, dukungan organisasi (Manullang, 2004:89).
2. Obyek penelitian adalah organisasi yang sifatnya dinamis, sehingga hasil penelitian ini hanya menggambarkan kondisi kinerja karyawan pada PT. Ungaran Sari Garment saja yang belum tentu sama bila diterapkan di perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, BPFE. Yogyakarta
- Nitisemito. Alex S. 2001. *Manajemen personalia ghalia Indonesia*, Jakarta.
- George R. Terry. 2000. www.wordpress.com. diambil pada Oktober 2016.
- Sitohang. 2002. <http://peminatmanajement.sdm.blogspot.com>
- Diana Sulianti dan K. L. Tobing. 2009. Pengaruh Komitmen Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.11, No. 1, Maret 2009: 31-37
- Iriana, Marhaeni W.H. dan Suhartini. 2004. "Pengaruh Faktor-Faktor Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta", *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, Edisi Khusus on Human Resources, hal.37-57
- Mahardhika Rangga, Hamid Djamhur dan I. Ruhana. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei

Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang).Malang:*Jurnal Ilmu Administrasi*,Universitas Brawijaya Windy A.M. dan Gunasti H. 2012.

Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika.Vol 15. No 2. Hal: 116-138.

Pengaruh Kepemimpinan, Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228*

Brahmasari, I.A. dan Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan terhadap Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2: 124-135. Surabaya: Universitas 17 Agustus*

Anwar dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2011/02/stres-kerja-definisi-kategori-dan.html> diambil pada tanggal 9 oktober 2016

Singgih Santoso. 2002. *SPSS Statistik Parametrik*. Cetakan Kedua. PT. Elek Media Komputindo. Jakarta.

Sinungan, Murdarsyah, 2002. *Manajemen Personalia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta

Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya*