

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

¹Arum Pandan Sari, ²Septin Maisharah K, ³Budi Sulistiyo Nugroho
¹Universitas Gunadarma, ²Stikes Muhammadiyah Bojonegoro, ²PEM Akamigas

¹arumfandansari@gmail.com, ²chamaisharah09@gmail.com, ³nbudi.nugroho@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 26/03/2023

Diterima : 05/04/2023

Dipublikasi : 20/04/2023

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk melihat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara individu dan simultan pada PT. Hana Denita. Desain penelitian ini bersifat kausal dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 117 responden. Dalam menganalisis data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan pengolahan data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Rivai pada tahun 2014. Hal ini terbukti dari banyaknya responden yang menjawab sangat setuju jika pemimpin memberikan solusi ketika ada pertanyaan dari bawahan mengenai masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan untuk stres kerja, pekerjaan yang begitu banyak membuat karyawan harus bekerja lembur, kemudian untuk lingkungan kerja yaitu adanya satpam atau petugas keamanan di lingkungan kantor. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan responnya terhadap keluhan-keluhan yang terjadi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. kemudian untuk lingkungan kerja yaitu adanya petugas keamanan atau satpam di lingkungan kantor. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan responnya terhadap keluhan yang terjadi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kesuksesan perusahaan harus didukung oleh peran serta individu sebagai sumber daya yang penting. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja (karyawan) yang memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Terkait dengan hal tersebut, perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki potensi dan kualitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan yang baik dan benar. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dianggap memegang peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, apa yang dilakukan oleh manajemen SDM menggambarkan bagaimana aktivitas pengelolaan SDM di lingkungan perusahaan atau organisasi. MSDM dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam menggunakan kemampuan yang dimilikinya agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai, (Mathis & Jackson, 2012 dan Hasibuan 2012).



Perusahaan yang dapat mengelola seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya dengan baik akan dapat mencapai keberhasilan yang diharapkan perusahaan. Salah satu faktor yang paling penting bagi sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. SDM selalu melekat pada setiap sumber daya yang terdapat dalam perusahaan dan akan dijadikan sebagai faktor penentu keberadaan dan perannya dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Setiap perusahaan tentunya sangat membutuhkan keberadaan sumber daya yang profesional di dalam perusahaan.

Kemampuan manajerial atasan dalam memimpin seluruh tenaga kerja, mengkoordinasikan seluruh kegiatan dan menciptakan iklim kerja yang memadai sangat berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan. Pemimpin merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi. Kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam memimpin perusahaan secara efektif. Pendapat Sunyoto (2013) menyatakan bahwa pemimpin adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Sehingga gaya kepemimpinan pemimpin sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan pada umumnya membutuhkan motivasi agar dapat bekerja lebih giat. Motivasi dapat diberikan oleh pimpinan, rekan kerja ataupun dari luar perusahaan. Memotivasi seorang karyawan biasanya dilakukan secara berbeda di antara para pemimpin.

Kinerja karyawan yang kurang efektif dan tidak produktif merupakan akibat dari gaya kepemimpinan yang kurang baik. Hal ini akan sangat mempengaruhi karyawan dalam mencapai karir yang dicita-citakan menjadi tidak tercapai. Kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan di perusahaan tertentu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik tersebut sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dipandang sebagai cara atasan dalam mempengaruhi dan mengatur bawahannya. Pendapat dari Hasibuan (2016) menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan dan menampilkan kemampuan yang dimilikinya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan". Pemimpin perlu meluangkan lebih banyak waktu untuk memotivasi dan memberikan inspirasi kepada para pekerja.

Selain faktor gaya kepemimpinan dalam bekerja, stres kerja juga tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dialami oleh seorang karyawan karena banyak faktor, misalnya peraturan yang berubah setiap tahun di perusahaan akan menyebabkan timbulnya masalah baru. Segala bentuk perubahan berpotensi bagi siapa saja untuk kehilangan pekerjaan, pengurangan upah, dan sejumlah perubahan yang berkaitan dengan pekerjaan, peraturan, lingkungan dan ekonomi, serta tidak dapat menghadapi tantangan yang ada akibat perubahan tersebut. Sehingga penilaian terhadap pekerja yang terlalu berlebihan dan ketakutan pekerja terhadap PHK massal dapat membuat karyawan stres. Stres kerja merupakan salah satu dampak dari berbagai perubahan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menjadi tempat karyawan bekerja turut mempengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan. Serangkaian faktor yang bersifat fisik maupun non-fisik yang keduanya sangat mempengaruhi bagaimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaan disebut dengan lingkungan kerja. Situasi di tempat kerja sebagai lingkungan kerja non fisik, kemudian pekerja atau peralatan merupakan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang relevan dapat mendukung karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki motivasi dalam bekerja dan akan membuat kinerja karyawan meningkat. Kemudian ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman bagi karyawan dalam bekerja.

Towers Watson yang merupakan lembaga survei SDM internasional melakukan survei mengenai dinamika karyawan yang berkembang di perusahaan pada tahun 2015. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 75% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan survei tersebut juga menunjukkan jika 68% karyawan di Indonesia lebih memilih untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja dalam kurun waktu 2 tahun dan hanya 32% saja yang berniat untuk tetap bekerja di perusahaan tempatnya bekerja saat ini (Sindonews: 2015). Hal ini dapat dilihat dari gaya pemimpin yang cenderung otoriter yang hanya mementingkan dirinya sendiri. Stres kerja yang dialami karyawan yang terus menumpuk

sehingga terus dirasakan oleh karyawan,

II. STUDI LITERATUR

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur hubungan dan peranan karyawan agar lebih efektif dan efisien guna membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Manajemen SDM diartikan sebagai cara menjalankan berbagai fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan seluruh fungsi operasional SDM, yaitu dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang terdiri dari promosi, demosi dan transfer, pengukuran kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK), yang diarahkan untuk meningkatkan kontribusi produktif SDM perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga menjadi lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2013). MSDM sebagai bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan,

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Haedar (2018) menyatakan bahwa "Kinerja berasal dari "Job Performance" yaitu produktivitas dan prestasi yang seharusnya dilakukan oleh individu pada saat melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya". Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau produktivitas atau hasil kerja. Kinerja diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan pada waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sejumlah kemungkinan, misalnya standar hasil kerja, target atau sasaran atau kualifikasi yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dari penjelasan tersebut,

2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dipandang sebagai cara atasan dalam memberikan pengaruh dan arahan kepada bawahan. "Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam memberikan pengaruh, pengarahan dan menampilkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan" (Hasibuan, 2016). Kemudian Hersey (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan didefinisikan dengan pola tindakan pemimpin yang dirasakan oleh karyawan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang diterapkan oleh seseorang pada saat seseorang mencoba mempengaruhi tindakan orang lain, misalnya dari apa yang dilihatnya (Thoha, 2013).

2.4 Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan keadaan karyawan (Rivai, 2014). Pendapat Kaveri dan Prabakaran (2013) menyatakan bahwa "Stres eksplorasi adalah efek dari perubahan kondisi fisik atau emosional individu, artinya mengalami ketidakseimbangan dari kondisi pada umumnya. Stres disebabkan oleh gangguan dari lingkungan kerja dan sosial serta kehidupan sehari-hari pekerja dan juga dipengaruhi oleh emosional, psikologis, mental dan fisik seseorang". Stres kerja adalah suatu keadaan tegang yang sangat mempengaruhi emosi, cara berpikir dan kondisi fisik individu. Umumnya stres yang tidak ditangani dengan baik akan mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja (Siagian, 2012).

2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan organisasi adalah "berbagai faktor yang keberadaannya bersifat internal dan eksternal perusahaan yang dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan dalam rangka

mencapai tujuan yang telah ditetapkan" (Musa Hubeis dan Najib, 2014). Lingkungan merupakan lembaga atau kekuatan dari luar yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja perusahaan. Lingkungan dapat berupa lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah semua hal yang ada di luar perusahaan yang berpotensi mempengaruhi perusahaan yang meliputi kondisi sosial dan teknologi. Kemudian lingkungan khusus sebagai bagian dari lingkungan yang memiliki hubungan langsung dengan upaya pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan (Robbins, 2014).

2.6 Pengembangan Hipotesis

Pendapat Sugiyono (2012:84) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus diuji kebenarannya sesuai dengan data yang telah terkumpul. Dalam hal ini, penulis menggunakan jenis hipotesis asosiatif (kausal) yang merupakan dugaan terhadap rumusan masalah asosiatif (kasual) yang masih bersifat sementara yaitu menguji korelasi antara dua variabel atau lebih.

Banyak penelitian yang telah dilakukan dengan tema yang sama dan setiap penelitian memberikan hasil yang berbeda-beda. Penelitian mengenai variabel gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husnan (2012), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Julien Andrasista (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Thoha (2014) menunjukkan hasil jika stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Pendapat dari Yusuf Ali Kusuma (2016) stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Yon Serna Putratama.

H2: Terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahya Nuraini (2013) menunjukkan hasil jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat Yuanita Nisa (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Rivai (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Pendapat Rieka Mustika Sari (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

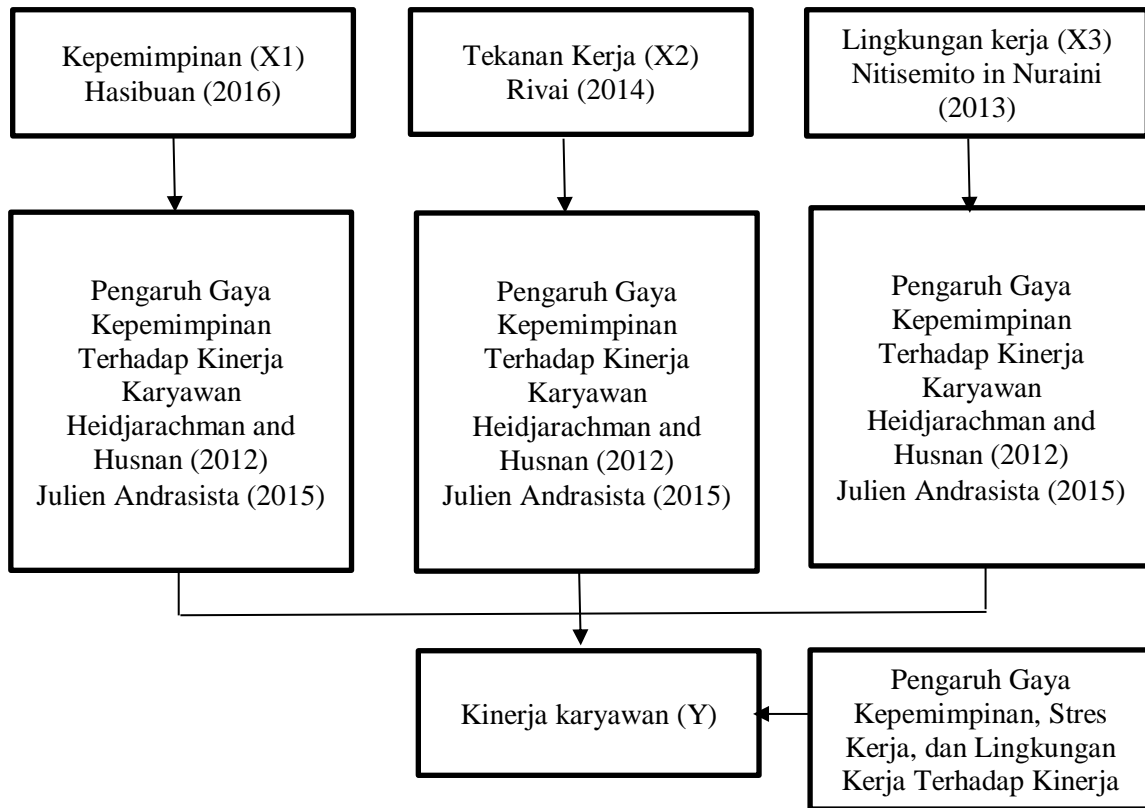
H4: Terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Pemikiran

Bagi sebuah perusahaan, salah satu aset yang sangat penting dan harus dijaga adalah karyawan, terutama pada perusahaan jasa yang mengutamakan produktivitas kinerja karyawan yang tinggi. Sehingga perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Faktor gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja merupakan contoh faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Pada umumnya, setiap individu memiliki cara yang berbeda dalam memimpin. Dalam menggerakkan orang lain demi tercapainya suatu tujuan sangat dipengaruhi oleh kewibawaan dan cara berkomunikasi dari pemimpin. Minimnya peran pemimpin dalam membentuk komunikasi yang harmonis dan melakukan pelatihan karyawan akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan

Tuntutan pekerjaan yang kompleks dan persepsi yang tidak sama dari berbagai individu dapat menyebabkan stres kerja. Dalam sebuah perusahaan masalah stres kerja merupakan fenomena yang penting untuk diteliti berawal dari munculnya tuntutan efisiensi dalam bekerja. Lingkungan kerja karyawan sama halnya dengan stres kerja, kinerja yang nyaman dapat menurun jika bekerja

di lingkungan yang tidak nyaman, kemudian kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan bekerja di lingkungan yang nyaman. Hubungan atau pengaruh dari variabel-variabel yang dimasukkan dapat digambarkan sebagai berikut;



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Dikembangkan untuk penelitian

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan dengan desain kausal yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Peneliti menggunakan desain kausal komparatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat antar variabel dengan melakukan pengujian hipotesis. Desain kausal komparatif mengkaji secara mendalam dan komprehensif mengenai sebab akibat serta agar dapat mengetahui bagaimana korelasi antar variabel dan permasalahannya yang mengacu pada tujuan penelitian. Dalam hal ini, peneliti melibatkan sejumlah variabel. Variabel independen yang termasuk dalam penelitian ini adalah

- X1: Gaya Kepemimpinan
- X2: Stres Kerja
- X3: Lingkungan Kerja

Sedangkan variabel dependen yang dilibatkan adalah:

- Y: Kinerja Karyawan

Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Hana Denita sebanyak 117 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik non probability sampling. Alasannya adalah karena jumlah populasi dianggap relatif kecil atau sempit. Jenis teknik yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga semua populasi merupakan sampel dan subjek yang memberikan informasi. Dari penjelasan tersebut, maka penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 117 karyawan atau responden.

3.1 Metode Pengumpulan Data

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Pendapat Sugiyono (2015:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawabnya. Responden adalah individu yang akan diteliti atau bisa juga disebut sampel. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada responden berdasarkan tema yang diteliti untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban responden. Dalam rangka pengumpulan data, kuesioner akan disebarakan kepada responden secara online.

3.2 Metode Analisis Data

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yang ada dalam penelitian ini, maka metode analisis data akan menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS 26.

3.3 Analisis Data Kuantitatif

Merupakan pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang perhitungannya dilakukan dengan jumlah satuan tertentu atau berupa angka. Analisis ini berupa pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil.

3.4 Pengujian Validitas

Adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu alat ukur. Suatu instrumen yang valid atau sah menunjukkan tingkat kevalidan yang tinggi dan jika nilai validitasnya rendah maka instrumen tersebut dikatakan kurang valid. Ketentuan yang peneliti gunakan adalah; jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen valid, dan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir instrumen tidak valid.

3.5 Pengujian Reliabilitas

Tujuannya adalah untuk melihat tingkat keandalan dalam instrumen yang digunakan. Reliabilitas mengandung pengertian jika suatu instrumen akan sangat dapat dipercaya sebagai pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya dan dapat diandalkan akan memberikan data yang dapat dipercaya. Suatu variabel disebut reliabel jika nilai Cronbach's Alpha menunjukkan $\alpha > 0,6$, yaitu jika dilakukan penelitian kembali pada waktu dan tempat yang berbeda, data yang dihasilkan akan tetap sama. Namun sebaliknya, jika $\alpha < 0,6$ maka akan dikatakan kurang reliabel, yang berarti jika variabel tersebut dilakukan kembali dalam ruang dan waktu yang berbeda maka akan memberikan data yang berbeda pula.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pendapat Husen Umar (2014:177) menjelaskan bahwa tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, maka variabel-variabel tersebut dikatakan ortogonal untuk mengetahui apakah model regresi terdapat gejala multikolinieritas atau tidak berdasarkan nilai tolerance dan VIF. Tolerance adalah ukuran varians variabel bebas yang digunakan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dengan demikian, nilai tolerance yang kecil sama dengan VIF yang besar dan menunjukkan adanya uji kolinieritas yang besar. Pengujian ini dilakukan berdasarkan nilai tolerance dan VIF. Jika nilai $VIF < 10$, maka data tidak mengalami gejala multikolinieritas (Gujarati, 2013L 362).

Uji Heteroskedastisitas



Pendapat dari Husein Umar (2014:179) tujuan pengujian heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu langkah untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah berdasarkan grafik plot. Dimana ketentuannya adalah; jika ditemukan pola, misalnya titik-titik melebar, menyempit dan bergelombang maka mengindikasikan mengalami gejala heteroskedastisitas, kemudian jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan kebawah angka 0 pada sumbu Y, maka data tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah kedua variabel yang peneliti gunakan menunjukkan distribusi normal atau tidak. Pendapat Husein Umar (2014:182) menjelaskan bahwa asumsi normalitas merupakan ketentuan yang sangat penting dalam uji sig, koefisien regresi. Cara menguji normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan dua cara yaitu;

1. Uji Kolmogrov-Smirnov, yang dilakukan dengan melihat nilai prob. (Asy. Sig) yaitu:
 - a. Jika nilai sig. < 0,05 maka data tidak normal.
 - b. Jika nilai sig. > 0,05 maka data tersebut normal.
2. Grafik Normal P-plot, dengan menggunakan ketentuan yaitu;
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data sesuai dengan ketentuan.
 - b. Jika penyebaran data menjauhi garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut tidak sesuai dengan ketentuan

3.7 Pengujian Reliabilitas

Tujuannya adalah untuk melihat tingkat kehandalan dalam instrumen yang digunakan. Reliabilitas mengandung pengertian jika suatu instrumen akan sangat dapat dipercaya sebagai pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya dan dapat diandalkan akan memberikan data yang dapat dipercaya. Suatu variabel disebut reliabel jika nilai Cronbach's Alpha menunjukkan $\alpha > 0,6$, yaitu jika dilakukan penelitian kembali pada waktu dan tempat yang berbeda, data yang dihasilkan akan tetap sama. Namun sebaliknya, jika $\alpha < 0,6$ maka akan dikatakan kurang reliabel, yang berarti jika variabel tersebut dilakukan kembali dalam ruang dan waktu yang berbeda maka akan memberikan data yang berbeda pula.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Pendapat Sugiyono (2015:277) menyatakan bahwa regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan peneliti untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen. Bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yang dimasukkan dalam penelitian ini.

Pendapat dari Sugiyono (2015:192), menyatakan bahwa rumus yang digunakan dalam regresi linier berganda adalah;

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

Information :

Y	Kinerja karyawan
a	Konstanta, adalah nilai yang melekat di sini, yaitu Y ketika variabel independen ($X_1, X_2, X_3 = 0$)
b ₁	Koefisien regresi berganda antara X ₁ terikat dengan Y, jika X ₁ dianggap konstan
b ₂	Koefisien regresi berganda X ₂ terikat pada Y, jika X ₂ dianggap konstan
b ₃	Koefisien regresi berganda X ₃ terikat pada Y, jika X ₃ dianggap konstan

X1 Gaya kepemimpinan
X2 Tekanan Kerja
X3 Lingkungan kerja
e : error

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat kontribusi dan pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan uji t dan uji f. Metode hipotesis dilakukan secara individual dan simultan yang akan dijelaskan di bawah ini;

3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat kontribusi dan pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan uji t dan uji f. Metode hipotesis dilakukan secara individual dan simultan yang akan dijelaskan di bawah ini

Uji T

Tujuannya adalah sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis yang dilakukan dengan melihat nilai sig. Uji ini hanya memfokuskan pada masing-masing variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen. Pendapat Ghozali (2013:98) menjelaskan bahwa secara umum menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan varians variabel dependen.

Uji F

Pendapat Ghozali (2013:98) menyatakan bahwa secara umum uji f menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen

3.11 Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kemampuan korelasi linier antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan korelasi fungsional. Artinya, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dan variabel independen. Analisis korelasi dalam regresi berganda yang digunakan juga menunjukkan arah korelasi antara variabel dependen dan variabel independen selain mengukur pengaruh yang diberikan

3.12 Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini menjelaskan korelasi antar variabel dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi korelasi tersebut. Pada intinya koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. R² adalah besaran non-negatif dan nilai R² adalah angka nol sampai satu ($0 < R^2$).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

Uji ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan suatu data yang dapat diketahui dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, nilai maksimum, nilai minimum, sum, range, kurtosis dan skewness dari masing-masing variabel. Dalam penelitian ini akan menggunakan

variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2
 Tabel Statistic Descriptive

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
					Statistic	Std. Error	
Leadership Style	118	27.00	23.00	50.00	41.24	.491	5.334
Work Stress	118	22.00	28.00	50.00	40.30	.394	4.275
Work Environment	118	24.00	24.00	48.00	36.13	.469	5.093
Employee Performance	118	28.00	22.00	50.00	41.51	.451	4.902
Valid n (listwise)	118						

Sumber: SPSS Versi 26. Diolah tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan nilai gaya kepemimpinan memiliki mean 41,24, standar error 0,491, standar deviasi 5,334, range 27, nilai min 23 dan max 50. Kemudian variabel stres kerja (X2) memiliki mean 40,30, standar error 0,394, standar deviasi 4,275, range 22, nilai min 28 dan max 50. Kemudian pada variabel lingkungan kerja (X3) memiliki mean 36,13, standar error sebesar 0,469, standar deviasi 5.093, range 24, nilai min 24 dan max 48. Kemudian pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki mean sebesar 41,51, standar error sebesar 0,451, standar deviasi 4,902, range 28, nilai min 22 dan max 50.

4.2 Uji Validitas

Pengujian ini menggunakan 117 responden yang dibantu dengan SPSS 26. Dari tabel r, untuk df = jumlah kasus - 2, atau dalam hal ini df = 116 (117-2) dan sig. 5% menunjukkan nilai 0.179 dimana hasil r untuk masing-masing item ditunjukkan pada kolom corrected item - total correlation. Syarat dalam pengujian ini adalah jika rhitung > rtabel, berarti item tersebut valid atau jika rhitung < rtabel, berarti item tersebut tidak valid. Dari hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa jika semua item kuesioner pada semua variabel berkorelasi > rtabel (0,179) dan signifikan, maka item pernyataan dinyatakan valid.

4.3 Uji Reliabilitas

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien alpha di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut karena menunjukkan nilai yang lebih dari syarat yang ditentukan, yaitu 0,60.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji Mutikolinieritas

Berikut ini adalah tabel hasil pengujian yang telah dilakukan;

Table 3



Multicollinearity Test Results

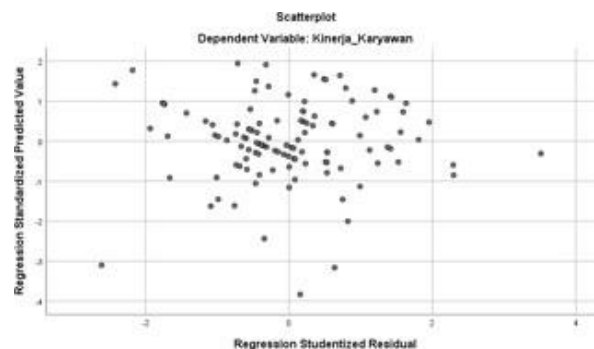
Variables	Tolerance	VIF
Leadership Style	.803	1.246
Work Stress	.800	1.250
Work Environment	.995	1.005

Source: SPSS Version 26, Processed in 2022

Tabel di atas menunjukkan jika semua variabel yang dimasukkan mendapatkan nilai VIF yang cukup rendah, semuanya di bawah 10 dan semua nilai tolerance di atas 0,10. Hal ini menunjukkan jika semua variabel independen dimasukkan maka tidak terjadi multikolinieritas, yang berarti semua variabel tersebut dapat dimasukkan sebagai variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data memiliki gejala heteroskedastisitas atau tidak, yang hasilnya adalah sebagai berikut;



Gambar 2
Grafik Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS Versi 26, Diolah tahun 2022

Gambar tersebut menunjukkan jika titik-titik menyebar ke bawah dan ke atas sumbu Y, serta terbentuk pola yang teratur. Jadi kesimpulannya variabel bebas tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah variabel input berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian akan disajikan pada tabel berikut ini;

Table 4
 Normality Test Results
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Arsymp.Sig.(2-tailed)	.184

Source: SPSS Version 26, Processed in 2022

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,184 dan > 0,05, oleh karena itu data dapat dinyatakan memiliki distribusi normal.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi sesuai dengan hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS 26 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

Table 5
 Multiple Regression Test Results

Variable	B	Std. Error
(Constant)	10.180	3.580
leadership style (X1)	.495	.058
work stress (X2)	.413	.073
work environment (X3)	.159	.055

Source: SPSS version 26, processed year 2022

The regression equation that can be written based on the table above is;

$$Y = 10.180 + 0.495X1 + 0.413X2 + 0.159X3 + e$$

Information :

Y = Employee performance

a = Constant

X1 = Leadership Style X2 = Work Stress

X3 = E work environment = error

In accordance with the above equation can be analyzed as below:

1. A constant value of 10,180 indicates if the employee's performance shows value 10,180 if leadership style, work stress and work environment equal to zero.
2. Leadership Style (X1)
 The regression coefficient for Leadership Style is positive, showing a unidirectional correlation between Leadership Style and Employee Performance. The regression coefficient value of Leadership Style is 0.495 so that each increase in leadership style by one unit will increase employee performance by 0.495 and vice versa, provided that the independent variables are constant.
3. Work Stress (X2)
 The regression coefficient of Job Stress has a positive value showing a unidirectional correlation between Job Stress and Employee Performance, so that an increasing Work Environment value will increase Employee Performance. The regression coefficient value of Work Stress is 0.413, which means that if there is an increase in work stress by one unit, it will increase Employee Performance by 0.413, then if Work Stress decreases by one unit, Employee Performance will decrease by 0.413.
4. Work Environment (X3)
 Work Environment variable regression coefficienta positive value shows a unidirectional correlation between the Work Environment and Employee Performance, so that an increased Work Environment value will increase Employee Performance. The work environment regression coefficient is 0.159 naja if an increase in the work environment by one unit will increase employee performance by 0.159, then if the work environment decreases by one unit, employee performance will decrease by 0.159.

4.1 Hypothesis Testing

T Test

Based on the ttable value with the conditions $\alpha = 0.05$ and $df = n - k$ or $117 - 4 = 114$, the ttable obtained is 1,980, while the results of the tests are shown in the following table;

Persamaan regresi yang dapat dituliskan berdasarkan tabel di atas adalah;



$$Y = 10,180 + 0,495X_1 + 0,413X_2 + 0,159X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan X₂ = Stres Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja e = error

Sesuai dengan persamaan di atas dapat dianalisis seperti di bawah ini:

1. Nilai konstanta sebesar 10.180 menunjukkan jika kinerja karyawan menunjukkan nilai 10.180 jika gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol.
2. Gaya Kepemimpinan (X₁)
Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,495 sehingga setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,495 dan sebaliknya, dengan catatan variabel independen bernilai tetap.
3. Stres Kerja (X₂)
Koefisien regresi Stres Kerja bernilai positif menunjukkan adanya korelasi yang searah antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan, sehingga nilai Lingkungan Kerja yang meningkat akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0,413, yang berarti apabila terjadi peningkatan Stres Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,413, kemudian apabila Stres Kerja mengalami penurunan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,413.
4. Lingkungan Kerja (X₃)
Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif menunjukkan adanya korelasi yang searah antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan, sehingga nilai Lingkungan Kerja yang meningkat akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,159 naja jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,159, kemudian jika Lingkungan Kerja menurun sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,159.

4.6 Pengujian Hipotesis

Uji t

Berdasarkan nilai t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k$ atau $117 - 4 = 114$, maka t tabel yang diperoleh adalah 1,980, adapun hasil pengujiannya ditunjukkan pada tabel berikut ini;

Table 6
T Test Results

Variable	t _{hitung}	Sig.	Ket.
leadership style (X ₁)	8.506	.000	Significant
work stress (X ₂)	5.677	.000	Significant
work environment (X ₃)	2.896	.005	Significant

Source: SPSS version 26, processed year 2022

According to the table above it can be explained as follows:

1. For leadership style, it is known that the tcount is 8,506 > ttable 1,980 with significance $0.000 < 0.05$ or with sig. < 0.05 so reject H₀ which means that leadership style significantly

- affects employee performance.
- For work stress, it is known that the tcount is 5,677 > ttable 1,980 with sig 0. <0.05 or with a sig. < 0.05 so reject Ho, which means that work stress significantly affects employee performance
 - For the work environment, it is known that the tcount is 2,896 > ttable 1,980 with a sig of 0.005 < 0.05 or with a sig. < 0.05 so reject Ho, which means that the work environment significantly affects employee performance.

Test f

In testing it was assisted by the SPSS version. 26, here are the test results;

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Untuk gaya kepemimpinan diketahui bahwa thitung sebesar 8.506 > ttabel 1.980 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 atau dengan nilai sig. < 0,05 maka tolak Ho yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Untuk stres kerja diketahui bahwa thitung sebesar 5,677 > ttabel 1,980 dengan sig 0,000 < 0,05 atau dengan nilai sig. < 0,05 maka tolak Ho, yang berarti stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- Untuk lingkungan kerja diketahui thitung sebesar 2,896 > ttabel 1,980 dengan sig 0,005 < 0,05 atau dengan nilai sig. < 0,05 maka tolak Ho, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji f

Dalam pengujiannya dibantu dengan program SPSS versi. 26, berikut adalah hasil pengujiannya;

Table 7
F Test Result

Variable	F	Sig.
leadership style (X1), work stress (X2), work environment (X3), Against Employee Performance (Y)	65.502	.000 ^b

Source: SPSS version 26, processed year 2022

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai fhitung sebesar 65.502 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (sig < 0.05) dengan nilai ftabel sebesar 2.68, sehingga hal ini berarti semua variabel independen yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil ini membuktikan bahwa data dapat digunakan untuk mengestimasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.7 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hasil pengujian yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS akan ditampilkan pada tabel di bawah ini;

Table 8



Correlation Coefficient Results

Variable	R	R Square
Employee Performance (Y)	.796 ²	.633

Source: SPSS version 26, processed year 2022

Tabel di atas, berarti jika terdapat korelasi antara pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hana Denita. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan yang diperoleh yaitu 0,796, hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan tingkat korelasi yang kuat, hal ini dikarenakan $r = 0,796$ terletak antara 0,60 - 0,799 sehingga memiliki korelasi yang sangat kuat.

4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS akan ditampilkan pada tabel di bawah ini;

Table 9**Determination Coefficient Results**

Variable	R	R Square
Employee Performance (Y)	.796 ²	.633

Source: SPSS version 26, processed year 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,633 atau 63,3%, yang berarti varians dari variabel Y (terikat) dapat dijelaskan oleh X₁, X₂, X₃ (bebas) sebesar 63,3%, kemudian variabel lain menjelaskan 36,7% dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan jika ada variabel selain variabel bebas yang dimasukkan dalam penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.9 Pembahasan**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menyatakan menerima hipotesis pertama. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur yang positif dengan nilai signifikansi $< 0,05$, serta dilihat dari thitung $8,506 > t_{tabel} 1,980$ dengan sig. 5% yang berarti, semakin baik gaya kepemimpinan akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Berdasarkan data pada tabel distribusi frekuensi untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai mean variabel untuk favorable sebesar 85%, netral sebesar 10,59%, dan unfavorable sebesar 4,41%. Hal tersebut menunjukkan jika tidak sepenuhnya karyawan PT. Hana Denita merasa bahwa gaya kepemimpinannya sudah berjalan dengan baik. Sehingga jika PT. Hana Denita ingin kinerja karyawannya meningkat, maka gaya kepemimpinannya harus terus ditingkatkan.

Hasil dalam penelitian ini menguatkan hasil penelitian Heidjrachman dan Husnan (2012). Dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengendalian Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan menerima hipotesis kedua. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur yang positif dengan nilai signifikansi $< 0,05$, dan dari thitung $5,677 > t_{tabel} 1,980$ dengan nilai sig. 5% yang berarti semakin baik pengendalian stres kerja akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Berdasarkan data pada tabel distribusi frekuensi untuk variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata 84,24% untuk favorable, 12,46% untuk netral, dan

3,31% untuk unfavorable. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan PT. Hana Denita dapat mengendalikan stres kerja dengan baik. Sehingga jika PT. Hana Denita ingin kinerja karyawannya meningkat, maka stres kerja harus dikendalikan dengan baik. Hasil dalam penelitian ini menguatkan hasil penelitian Muhamad Thoha (2014). Dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa stres kerja yang dikontrol secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan menerima hipotesis ketiga. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur yang positif dengan nilai signifikansi < 0.05 , dan dari thitung $2.896 >$ ttabel 1.980 dengan nilai sig. 5% yang berarti, lingkungan kerja yang lebih baik akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Berdasarkan data pada tabel distribusi frekuensi untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai mean variabel untuk favorable sebesar 63,47%, netral sebesar 17,03%, dan unfavorable sebesar 19,49%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan PT. Hana Denita merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu jika PT. Hana Denita ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka lingkungan kerja harus diperhatikan dengan baik.

Hasil dalam penelitian ini menguatkan hasil penelitian Cahya Nuraini (2013). Dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan menerima hipotesis keempat. Hal ini terbukti dari nilai uji f yang positif dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga semakin baik Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja maka akan membuat Kinerja Karyawan semakin baik pula. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Slamet Rivai pada tahun 2014. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja karyawan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju mengenai variabel gaya kepemimpinan bahwa jika bawahannya bertanya terkait masalah pekerjaan, maka pemimpin harus hadir untuk memberikan solusi. Jadi jika karyawan menanyakan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, pemimpin harus memberikan solusi mengenai apa yang ditanyakan. Pengendalian stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pengendalian stres kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Mengatur pekerjaan yang banyak agar tidak perlu lembur. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin kinerja karyawan meningkat, maka langkah yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah memperhatikan jam kerja, membagi pekerjaan sesuai dengan kapasitas/job desk karyawan, sehingga tidak perlu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan akan merasa tenang dalam bekerja jika dijaga oleh satpam atau petugas keamanan di lingkungan kantor. Oleh karena itu, jika perusahaan menginginkan kinerja karyawan meningkat, maka langkah yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan keamanan lingkungan kerja, sehingga karyawan dalam bekerja akan merasa aman dan tenang.

Semua variabel independen yang digunakan secara simultan mempengaruhi variabel dependen yang digunakan secara positif dan signifikan. Jadi semakin baik gaya kepemimpinan, pengendalian stres kerja yang baik dan lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Hana Denita.

Saran

Hasil dalam penelitian ini telah menunjukkan adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran agar kinerja karyawan dapat meningkat, antara lain: Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan sebaiknya meningkatkan kualitas pemimpinnya terutama untuk indikator yang memiliki pengaruh kuat yaitu pemimpin sebaiknya memberikan solusi jika bawahannya bertanya mengenai berbagai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Perusahaan dapat membantu dalam pembagian kerja agar tidak terjadi stres kerja terutama pada indikator peran karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan jam kerja, pembagian pekerjaan yang benar sesuai job desk sehingga karyawan tidak perlu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan juga harus memikirkan lingkungan kerja terutama untuk indikator keamanan, jadi jika perusahaan ingin kinerja karyawan meningkat maka langkah yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan keamanan lingkungan kerja, sehingga karyawan akan merasa aman dalam bekerja. Peningkatan kinerja karyawan akan dicapai dengan penyesuaian gaya kepemimpinan, pengendalian stres kerja dan lingkungan kerja. sehingga jika perusahaan menginginkan kinerja karyawan meningkat, maka langkah yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan keamanan lingkungan kerja, sehingga karyawan akan merasa aman dalam bekerja. Peningkatan kinerja karyawan akan dicapai dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan, pengendalian stres kerja dan lingkungan kerja. jadi jika perusahaan menginginkan kinerja karyawan meningkat, maka langkah yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan keamanan lingkungan kerja, sehingga karyawan akan merasa aman dalam bekerja. Peningkatan kinerja karyawan akan tercapai dengan cara menyesuaikan gaya kepemimpinan, pengendalian stres kerja dan lingkungan kerja.

VI. REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Andrasista, Julien. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Megah Perkasa*.
- Antony. (2015). *The Effect Of Strategic Leadership And Role Conflict To Employee'S Performance (PT. Shanghai Transportation International)*.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arrazaq. (2012). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batik Kuda Mas*.
- Arta, D. N. C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., & Cakranegara, P. A. (2023). Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 162-168.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cardosa, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi George R. Terry, Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Basuki dan Susilowati. (2015). "Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja". *Jurnal JRBI*. Vol 1 No 1. Hal : 31-47.
- Cahya, Nuraini. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Beban Kerja, Cetakan Pertama*, Yogyakarta. Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Data HRD PT. Hana Denita tahun 2020.
- Dhamodharan and Arumugasamy. (2013). *Effect Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Employee Performance Mediated By Job Motivation (PT. International Alliance Food)*.
- Djayadi, Harahap Nur. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Prismatex Indonesia*.
- Fachrurazi, F., Zarkasi, Z., Maulida, S., Hanis, R., & Yusuf, M. (2022). INCREASING MICRO SMALL MEDIUM ENTERPRISES ACTIVITY ENTREPRENEURIAL CAPACITY IN THE FIELD OF DIGITAL MARKETING. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1653-1660.
- Fauji, H. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Nirwana Wisnu Pratama*.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillani, Andrew. (2017). *The Effect Of Strategic Leadership And Role Conflict To Employee'S Performance (PT. Global Coconut)*.
- Gujarati, D. N. (2013). *Dasar-dasar Ekonometrika, Edisi Kelima*. Mangunsong, R. C. penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.
- Haedar. (2018). *Effect Of Work Stress And Leadership Styles On Employee Performance (Study at General Electric, United States)*.
- Handoko. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Edisi 3)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tambora Raya*.

- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. (2012). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Herman, Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Hersey Paul dan Kenneth. H. Blanchard. (2014). *Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong*, Alfabeta, Bandung.
- Heryadi, D. Y., Fachrurazi, F., Nurcholifah, I., & Yusuf, M. (2023). During the Covid-19 Pandemic, Marketing Strategy Analysis for Crispy MSMEs" MA ICIH". *Jurnal Publikasi Hubeis*, Musa dan Najib. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bintang Mas Bangka Belitung)*. .
- Husein, Umar. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jaharni, Iwan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect. Kadarman. (2014). *Sistem Pengawasan Managament*. Pustaka Quantum. Jakarta.
- Kaharuddin, K., & Yusuf, M. (2022, December). The Impact of Liquidity Risk Optimization on the Stability of Islamic Commercial Banks in Indonesia. In *Proceeding of The International Conference on Economics and Business* (Vol. 1, No. 2, pp. 671-688).
- Kaveri and Prabakaran. (2013). *Effect Of Transformational Leadership And Work Stress On Employee Performance (Agricultural Bank of China)*.
- Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja.
- Kurhayadi, K., Yusuf, M., Masrifah, S., Rincani, E. D., & Fauzi, M. (2022). ANALYSIS OF BUMDESA COMPETITIVENESS STRATEGY THROUGH THE UTILIZATION OF TOURISM OBJECTS TO IMPROVE COMMUNITY WELFARE. *LITERACY: International Scientific Journals of Social, Education, Humanities*, 1(3), 157-171.
- Lazarus and Folkman. (2013). *The Effect Of Work Stress and Leadership Style To Employee Performance (Study At Bank Of India)*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Miftah, Thoha. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Miftah, Thoha. (2013). *Prilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S. (2012). *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2013). *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurfauzi, Y., Taime, H., Hanafiah, H., Yusuf, M., & Asir, M. (2023). Literature Review: Analisis Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian, Kualitas Produk dan Harga Kompetitif. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 183-188.
- Posuma, Christilia O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado, *Jurnal Emba*, Vol1, No. 4 Desember 2013, Hal 646-656.
- Prastuti, Tanti. (2014). *Analisis Manajemen dalam Optimalisasi Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Luwu Timur*. Skripsi. Makasar : Universitas Hasanuddin.
- Prawirosentono, Suyadi. (2014). *Manajemen Operasi, analisis dan studi kasus*. Edisi ketiga, Jakarta: Bumi aksara.
- Rivai dan Basri. (2017). *Performence Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya SaingPerusahaan*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Rivai, Slamet. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja*

- Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Daan Mogot.*
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, Stephen P. (2014). Manajemen, Edisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2012). Organizational Behaviour, Edisi Kesepuluh, Penerjemah Drs. Benyamin Molan dan Hadiana, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert L Mathis dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Saputro, R. H., Anggoro, T., Muslim, S., Wardani, I. U., Fatmawati, E., Yusuf, M., ... & Yusuf, M. A. (2023). Gaining Millennial and Generation Z Vote: Social Media Optimization by Islamic Political Parties. *resmilitaris*, 13(1), 323-336.
- Sari, Rieka Mustika. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Accelog Indo Pratama.*
- Siagian. (2012). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Ungaran*
- Siregar, A. P., Nofirman, N., Yusuf, M., Jayanto, I., & Rahayu, S. (2022). The Influence of Taste and Price on Consumer Satisfaction. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(6), 998-1007.
- Soetjipto, Budi W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Editor A Usmara. Penerbit Amara Books. Ghalia Indonesia.
- Sucipto, B., Yusuf, M., & Mulyati, Y. (2022). Performance, Macro Economic Factors, And Company Characteristics In Indonesia Consumer Goods Company. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 5(2), 392-398.
- Sugiyono. (2015). Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif , dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV.
- Suwatno dan Priansa. (2017). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutaguna, I. N. T., Achmad, G. N., Risdiyanto, A., & Yusuf, M. (2023). MARKETING STRATEGY FOR INCREASING SALES OF COOKING OIL SHOES IN BAROKAH TRADING BUSINESS. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(1), 132-152.
- Financial Self-Efficacy, Income, Lifestyle, dan Emotional Intelligence terhadap Financial Management Behavior
- Taylor, Adrew. (2012). *The Effect Of Work Stress and Leadership Style To Employee Performance (Study At Air Asia).*
- Thoha, Muhamad. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Sumber Rejeki Kab. Tegal.* .Veithzal dan Ella Jauvani
- Sagala. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wirawan, Hartanto. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT IFCA.*
- Wirawan. (2016). Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuanita Nisa. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Sinar Bangun Jaya.*
- Yusuf Ali Kusuma. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja*

Karyawan PT Yon Serna Putratama.

