

**PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA PD. PASAR
KOTA SINGARAJA UNIT PASAR ANYAR**

Oleh :
I MADE BAGUS INDRA DEWA¹
I WAYAN MUDIARTHA UTAMA²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: dewa_indra70@yahoo.com / +62 87861398865

²Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial dari variabel komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar. Penelitian ini dilakukan di PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar yang terletak di Jalan Diponegoro Sampel yang digunakan sebanyak 45 orang. Regresi berganda digunakan untuk menyelesaikan masalah penelitian ini. Komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja – Bali dengan nilai F hitung = 118,594 sig = 0,00. Komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja – Bali dengan nilai t hitung berturut-turut variabel komunikasi = 4,712, variabel kepemimpinan = 7,753, variabel lingkungan kerja = 7,359.

Kata Kunci: *komunikasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja pegawai*

ABSTRACT

This research was conducted with the aim to determine the significant influence of variables simultaneously and partial communication, leadership and work environment on employee stress in PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar. The research was conducted in PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar located at Jalan Recent Diponegoro. Sampel used as many as 45 people. Multiple regression is used to solve the problem of this research. Communication, leadership and work environment simultaneously significant effect on employee stress in PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar with calculated F value = 118.594 sig = 0.00. Communication, leadership and work environment partially significant effect on employee stress in PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar with t value respectively communication variables = 4.712, = 7.753 variable leadership, work environment variables = 7.359.

Keywords: communication, leadership, work environment, employee stress

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Apapun bentuk serta tujuannya, yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Lingkungan organisasi tentu saja memiliki dinamika yang tidak bisa diabaikan begitu saja. Salah satu dampaknya adalah timbulnya stres kerja. Lee & Kleiner (2005:180) menambahkan bahwa stres bersifat menular, sehingga jika stres seorang pekerja dibiarkan, maka situasi kerja di mana pekerja stres itu berada akan menjadi tidak nyaman yang bisa mengakibatkan turunnya kinerja para pekerja yang ada. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan yang mengalami suatu frustrasi, masalah, gelisah, dan ketidaknyamanan dalam bekerja yang merupakan tipe-tipe dasar stres (Sutanto, 2006).

Mengingat besarnya pengaruh stres pada pegawai terhadap pekerjaan pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian penuh dan kepastian dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah tercapai. Munculnya stres dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber stres, diantaranya seperti kepribadian, dalam lingkungan kerja atau di luar lingkungan, dan interaksi antara kepribadian (Sutarto, 2006).

Komunikasi yang tercipta dalam sebuah organisasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semuanya tergantung pada kemampuan

seseorang untuk mengkomunikasikan suatu informasi, dan juga kemampuan seseorang untuk menerima pesan tersebut dan memberikan umpan balik terhadap informasi yang telah diterimanya (Ismuhadjar, 2006). Namun kurang ketersediaan alat atau fasilitas komunikasi, serta perbedaan penafsiran memicu munculnya miskomunikasi dan konflik.

Selanjutnya Djatmiko (2002), seorang pemimpin perusahaan dituntut untuk memahami secara tepat bukan hanya berbagai segi kegiatan dari organisasi yang dipimpinnya, tetapi juga apa yang terjadi di sekeliling organisasi, terutama hal-hal yang diperkirakan membawa dampak kuat terhadap organisasi yang bersangkutan, dari seorang pemimpin dituntut cara berpikir dan wawasan yang holistik, integral, dan komprehensif. Selain itu pimpinan perusahaan juga perlu memenuhi kebutuhan fisik anak buah untuk mencuri perhatian dan tanggung jawab mereka, orientasinya adalah menjaga hubungan yang baik dengan anak buah (Djatmiko, 2002).

Dalam penyusunan suatu sistem yang baik tidak akan terlaksana apabila tidak adanya dukungan kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi, yang baik, dapat akan meningkatkan suasana yang kurang baik dan terjadinya stress pegawai.

PD. Pasar Kota Singaraja merupakan perusahaan daerah yang membawahi pasar-pasar tradisional yang berada di Singaraja khususnya Pasar Anyar termasuk dalam Unit PD. Pasar Kota Singaraja. PD. Pasar Kota Singaraja khususnya Unit Pasar Anyar memiliki 45 orang pegawai yang melakukan kegiatan pada pagi sampai sore hari. Pasar Anyar merupakan sebuah pasar tradisional di Kota

Singaraja yang beroperasi 24 jam sebagai jantung ekonomi rakyat. Dalam beroperasi pasar ini dibagi ke dalam 2 shift, yakni shift pagi sampai shift sore dan shift sore sampai shift pagi. Selain tempat yang menyiapkan ragam bahan kebutuhan pokok, pasar juga menjadi tempat pertukaran budaya.

Pasar yang beroperasi selama 24 jam yang tersebut dilakukan dari pagi sampai sore hari yang menyebabkan para pegawainya harus bekerja ekstra tanpa libur. Bekerja tanpa libur menyebabkan pegawai menjadi kelelahan dan stres dalam bekerja. Kondisi ini menyebabkan pegawai merasa tertekan dalam bekerja sehingga menghambat proses pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja di lapangan juga sangat minim untuk menunjang kelancaran kerja. Jumlah pos keamanan yang minim ini menyebabkan petugas keamanan tidak nyaman dalam bekerja, sehingga para petugas keamanan lebih sering berdiam di tempat-tempat pedagang. Keadaan yang sama juga dialami oleh petugas parkir, di mana hanya terdapat satu pos parkir di pintu masuk pasar yaitu terletak di pintu masuk sebelah selatan, sedangkan pintu masuk di sebelah utara tidak dilengkapi dengan pos parkir. Keadaan tersebut membuat petugas parkir sangat kelelahan. Jika dalam keadaan cuaca panas, maka petugas parkir akan bekerja di bawah teriknya sinar matahari begitu juga sebaliknya. Petugas-petugas lainnya lebih sering terlihat berdiam diri di lapak-lapak pedagang karena jenuh melakukan pekerjaan, yang membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja sehingga terjadinya stres kerja yang memicu sikap emosional pegawai serta menyebabkan konflik antar sesama pegawai dan dengan pedagang di pasar. Kurangnya perhatian pemimpin terhadap keadaan

pegawai dan kebijakan-kebijakan yang kurang menentu dari pemimpin menimbulkan stres pada pegawai.

Indikasi-indikasi tersebut menyebabkan terjadinya stres pada pegawai yang jika dibiarkan akan menimbulkan kerugian dan akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan. Masalah-masalah yang terdapat di PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar yaitu masalah yang mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga menyebabkan stres. Beberapa pegawai merasa tertekan dengan beban kerja yang berat, serta kurang vasilitas kerja yang memadai, kurangnya perhatian dan komunikasi pemimpin dengan keadaan pegawai, serta terjadinya masalah antara sesama pegawai dan pedagang di pasar.

Dapat dirumuskan pokok permasalahan dari latar belakang diatas, yakni “Apakah komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar secara parsial maupun simultan?”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar yang terletak di Jalan Diponegoro. Beberapa variabel yang diteliti adalah komunikasi (X1), kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja pegawai (Y).

Definisi operasional variabel dengan indikatornya masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut.

- (1) Stres kerja, yaitu mengacu pada suatu keadaan internal dari seorang individu yang mempersepsikan adanya ancaman-ancaman atau tantangan-tantangan terhadap kondisi kesehatan fisik dan atau mental (Krantz (Miner, 1992)).
- (2) Kenneth dan Gary dalam Umar (2005: 25) komunikasi yaitu sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin.
- (3) Kepemimpinan, yaitu cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
- (4) Lingkungan Kerja, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Mondy & Noe (2005).

Sumber data

- 1) Data primer, yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.
- 2) Data sekunder, data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain, seperti jumlah pegawai, sejarah perusahaan, struktur organisasi serta tingkat absensi pegawai.

Metode Penentuan Sampel

Metode penentuan sampel menggunakan metode sensus, dimana responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PD.Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar sebanyak 45 orang dan terdistribusi menjadi 6 bagian

yaitu kepala unit/pasar, staf administrasi, petugas cukai, petugas parkir, petugas keamanan, dan petugas kebersihan.

Metode Pengumpulan Data

- 1) Metode observasi, yaitu dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.
- 2) Metode wawancara, yaitu dengan cara langsung bertatap muka dengan informan, dengan maksud mendapatkan gambaran lengkap dengan topik yang teliti .
- 3) Metode kuesioner yaitu pertanyaan tertutup dimana responden diminta untuk membuat pilihan diantara serangkaian alternatif yang diberikan oleh peneliti untuk dimintai keterangan terhadap semua yang dialami dan berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian (Sekaran, 2006).

Metode Pengukuran Data

Skala yang digunakan untuk pengukuran data adalah dengan menggunakan skala Likert

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010:178).

Uji Reliabilitas

Sugiyono, (2010:456) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan dengan menggunakan teknik statistik *Cronbach's Alpha* instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Teknik Analisis Data

Analisis Faktor

Analisis faktor digunakan untuk mengidentifikasi dimensi suatu struktur dan kemudian menentukan sampai seberapa jauh setiap variabel dapat dijelaskan oleh setiap dimensi (Ghozali, 2006:267).

1) Merumuskan masalah

Variabel-variabel dan data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan model analisis faktor $X_i = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + A_{i3}F_3 + \dots + A_{im}F_m + V_jU_j$

2) Membuat matriks korelasi

Dilakukan pengujian dengan Measure of Sampling Adequacy (KMO) dengan (KMO)

3) Menentukan jumlah faktor

Menentukan faktor atau ekstraksi faktor dengan menggunakan Principle Component Analysis (PC) karena dapat mengambil varian sebanyak-banyaknya.

4) Untuk Menghasilkan ekstraksi, faktor menggunakan tolak ukur eigen value diatas 1.

- 5) Melakukan rotasi dari faktor yang telah bebentuk untuk mempermudah dalam interpretasi

Uji asumsi klasik

- 1) Uji Normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak, Ghozali dan Suyana (2006:115).
- 2) Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, Ghozali dan Suyana,(2006:107).
- 3) Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode yang digunakan untuk menguji adanya heterokedastisitas adalah uji *Glejser*, Ghozali dan Suyana,(2006:108),

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Nata Wirawan, 2002:293).

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

- 1) Uji regresi simultan, untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komunikasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap stres kerja pegawai PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar, maka digunakan Uji F

- 2) Uji regresi parsial, untuk menguji hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa komunikasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap stres kerja pegawai PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar, maka digunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja, dapat diketahui gambaran tentang karakteristik responden. Sebagian besar karyawan pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja adalah laki-laki, karena pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja lebih memerlukan karyawan laki-laki dan dianggap lebih memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya daripada pegawai perempuan. Responden atau pegawai pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja sebagian besar berpendidikan SMA/SMK.

Uji validitas

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka dapat dikatakan seluruh butir dalam instrument penelitian ini valid.

Uji reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Jadi, jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau dapat dikatakan reliabel sehingga, dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Analisis faktor

Correlation Matrix

Koefisien determinasi dari masing-masing variabel sudah mendekati nilai 0. Jadi dapat dinyatakan bahwa, item instrumen dari masing-masing variabel memiliki korelasi yang kuat.

Kaiser Meyer Olkin (KMO)

Nilai *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,5 dengan signifikansi lebih kecil dari alpha 5 persen. Jadi dapat dinyatakan bahwa, masing-masing variabel memiliki kecukupan sampel untuk melakukan analisis faktor.

Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Nilai MSA instrumen dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,5. Jadi dapat dinyatakan bahwa, masing-masing model layak digunakan dalam model uji faktor.

Percentage of Variance

Nilai *Percentage of Variance* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 50 persen. Jadi dapat dinyatakan bahwa, faktor-faktor dari masing-masing variabel memiliki kelayakan kemampuan untuk menjelaskan variasi faktornya.

Rotasi faktor

Pengujian rotasi faktor menggunakan rotasi *Varimax*. Seluruh instrumen dari masing-masing variabel telah memenuhi syarat dan menunjukkan korelasi yang kuat. Hal ini dapat dilihat dari nilai rotasi yang lebih besar dari 0,40.

Ketepatan model

Hasil dari uji ketepatan model dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

- (1) Empat faktor pada variabel Y dapat menjelaskan kondisi stres kerja karyawan pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja sebesar 17 persen.
- (2) Lima faktor pada variabel X_1 dapat menjelaskan kondisi komunikasi pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja sebesar 100 persen.
- (3) Tujuh faktor pada variabel X_2 dapat menjelaskan kondisi kepemimpinan pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja sebesar 48 persen.
- (4) Lima faktor pada variabel X_3 dapat menjelaskan kondisi lingkungan kerja pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja sebesar 50 persen.

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* 0,266. Oleh karena nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari alpha 5 persen maka, dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data. Hal ini dapat dilihat pada Lampiran 7.

Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance* untuk ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan, nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat dinyatakan bahwa, model uji tidak terdeteksi kasus multikolinearitas atau dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikatnya (*absolute ei*). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha 5 persen. Jadi dapat dinyatakan bahwa, model uji terbebas dari kasus heterokedastisitas atau dapat dikatakan tidak ada heterokedastisitas.

Regresi linier berganda

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,179 + 0,154 X_1 + 0,208 X_2 + 0,199 X_3$$

Uji regresi simultan (F-test)

Berdasarkan hasil uji F, nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja – Bali.

Uji regresi parsial (t-test)

1. Pengaruh komunikasi (X_1) terhadap stres kerja (Y) pegawai pada PD.

Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja – Bali

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel komunikasi (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, komunikasi secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja – Bali.

2. Pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap stres kerja (Y) pegawai pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja – Bali

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kepemimpinan (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja – Bali.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Stres Kerja (Y) pegawai Pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja – Bali

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja – Bali.

Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Stres kerja akan bernilai positif (3,179) bila seluruh variabel bebas dianggap konstan. Artinya variabel komunikasi mempunyai hubungan yang searah dengan stres kerja.
- 2) Variabel komunikasi bernilai positif yang berarti semakin tinggi tingkat komunikasi yang kurang baik yang terjadi maka semakin meningkat stres kerja pegawai pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar. Hubungan ini sama dengan teori dalam buku *Perilaku Keorganisasian* karangan Ardana,

dkk(2009:117) yang menyatakan bahwa stres merupakan salah satu dampak dari komunikasi.

- 3) Variabel kepemimpinan bernilai negatif yang berarti semakin buruk kepemimpinan maka semakin meningkat stres kerja pegawai pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar. Hal ini sama dengan teori dalam buku *Perilaku Keorganisasian* karangan Ardana, dkk (2009:25) yang menyatakan kepemimpinan merupakan salah satu sumber dari stres. Selain itu dari penelitian yang dilakukan oleh Sri Dwina(2007) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja. Perbedaannya adalah penelitian Sri Dwina(2007) menggunakan variabel organisasi yang terdiri dari banyak faktor dan salah satu faktornya adalah kepemimpinan.
- 4) Variabel lingkungan kerja bernilai negatif yang berarti semakin tidak sesuai/buruk kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar. Hubungan ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sindu Sutrisno(2009) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan signifikan 0,000. Perbedaannya adalah penelitian Sindu Sutrisno (2009) menggunakan variabel beban pekerjaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja – Bali dengan nilai F hitung = 118,594 sig = 0,00.
- 2) Komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja – Bali dengan nilai t hitung berturut-turut variabel komunikasi = 4,712, variabel kepemimpinan = 7,753, variabel lingkungan kerja = 7,359.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk mengurangi stres kerja pegawai pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja – Bali maka pemimpin harus mengurangi tekanan kerja yang tinggi dalam bekerja, dan mengurangi timbulnya masalah pegawai dan perusahaan.
- 2) Pada variabel komunikasi diperoleh nilai rata-rata untuk indikator hubungan pimpinan dan bawahan adalah baik yang terendah, sehingga pimpinan perlu menjalin komunikasi yang lebih baik dengan bawahannya.
- 3) Pada variabel kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata untuk indikator pemimpin membina hubungan baik dengan pegawai yang paling rendah

sehingga pimpinan perlu mempertimbangkan kembali gaya kepemimpinan yang telah diterapkan.

- 4) Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata untuk indikator kebersihan selalu terjaga yang paling rendah. Untuk itu perlu peningkatan kesadaran terhadap kebersihan lingkungan.

Daftar Rujukan

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dwina, Sri. 2007. *Hubungan Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Medan*. Skripsi dari Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Eddy M. Sutanto. & Liliana Djohan. 2006. *Pengaruh Persepsi akan Dimensi Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Tingkat Stres Karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri*. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, 8(1): h: 25-39.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismuhadar. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Antar Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pejabat Struktural dan Dosen Tetap di beberapa Perguruann Tinggi Swasta di Jakarta. Jurnal Bisnis Strategi. Vol. 15 No.2. P 52- 61.
- Lee, Yi-Ping, dan Kleiner, Brian H. 2005. *How to Use Humour For Stress Management*. Management Research News, Volume 28, Number 11/12, pp. 179-186.
- Miner, Ganster, D. C., Fusilier, M. R., & Mayes, B. T. (1992). *Role of social support in the experience of stress at work*. *Journal of Applied Psychology*, 71 (1): 102-110.
- Mondy, R. Wayne and Robert M Noe III. 2005. *Human Resourcec Management Fifth Edition*. Massacshuset: Simon And Schuster, Inc.

- Savery, L.K, Luks, J.A. 2001, *The Relationship Between Empowerment, Job Satisfaction, and Reported Stress Levels : Some Australian Evidence.* Leadership and Organization Development Journal, 22: 97-105.
- Sutrisno, dkk. 2008. *Faktor-faktor yang Menyebabkan Timbulnya Stres pada Karyawan Kontrakan PT. Matsushita Ligting Indonesia di Pasuruan.* Jurnal Megadigna Vol. 2 No. 1 Januari 2008.
- Sutrisno, Sindu. 2009. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Atlantic Biru Raya Depo Nias Syrabaya.* Skripsi dari Fakultas Ekonomi Universitas Narotama Surabaya, 2009.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis.* Cetakan ke-15. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tri Susilo. 2000. *Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara, kabupaten Jimbaran, Bali.*
- Wijono, Sutarto. 2006. *Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya.* INSAN. 8(3): Desember 2006.