

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SRTES KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ACTS SURABAYA

Anjar Sulistyowati

Fakultas Ekonomi Universitas Islam darul 'Ulum Lamongan

E-mail: anjarani90@yahoo.com

## ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze the influence of leadership style and work environment on work performance and work performance of employees. This type of research is explanatory research and conducted at PT ACTS. The study population was employees of PT ACTS Surabaya, with a total sample of 90 people. The analysis technique used uses the smart partial least square (smartPLS) approach. The results of the study prove that leadership style has a negative and significant effect on work stress. The work environment has a positive and significant effect on work performance. Job stress has a negative and significant effect on the work performance of PT ACTS Surabaya.*

**Keyword:** Leadership Style, Work Environment, Work Stress and Work Performance

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dan prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian adalah *explanatory research* dan dilakukan pada PT. ACTS. Populasi penelitian adalah karyawan PT. ACTS Surabaya, dengan jumlah sampel diperoleh 90 orang. Teknik analisis yang digunakan menggunakan pendekatan *Smart Partial Least Square* (SmartPLS). Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT. ACTS Surabaya.

**Kata kunci :** gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja dan prestasi kerja

## PENDAHULUAN

Penelitian terkait dengan prestasi kerja di dunia industri telah banyak dilakukan peneliti sebelumnya, mengingat bahwa prestasi kerja merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Raidatun (2005), menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan BUMN di Madura. Penelitian Rianingtyas (1996), hasil penelitian disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan administrasi. Penelitian Santi (2005), menemukan bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Penelitian Achmad (2006) diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi.

Untuk penelitian ini terfokus pada penelitian terkait dengan permasalahan prestasi kerja yang ada di PT. ACTS Surabaya, dimana perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang elektronik mengelola program software komputer. Prestasi kerja karyawan PT. ACTS Surabaya diprediksi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Sedangkan stres kerja yang dialami PT. ACTS Surabaya diprediksi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja yang ada di PT. ACTS Surabaya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

Menurut Sukamto (1999), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Burns, (1978) mendefinisikan kepemimpinan merupakan sebuah arus antar budaya yang berkembang, para pemimpin secara terus-menerus membangkitkan tanggapan motivasional dari para anggota dan membentuk perilaku anggota untuk menghadapi tanggapan atau perlawanan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Bedjo (1998) bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi, situasi dan keadaan kerja yang berdampak pada semangat kerja dan kegairahan kerja, sehingga produktivitas kerja tercapai dengan baik. Menurut Nitisemito (1996) , terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain : hubungan kerja dan komunikasi, kebutuhan rohani, pewarnaan, musik, kebersihan, pertukaran udara, keamanan dan ketenangan

### **Stres Kerja**

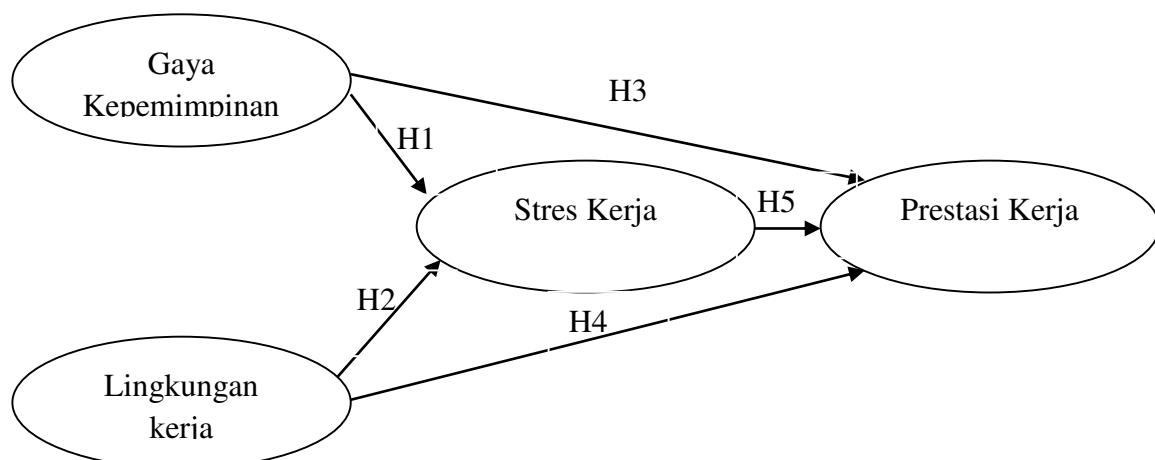
Stres menurut Connie Weems (dalam Gibson et al. 1996) adalah interaksi antar pribadi dengan lingkungan yang menimbulkan tanggapan positif maupun negatif. Connie Weems menilai stres merupakan gambaran emosional seseorang sehingga menimbulkan stimuli rangsangan dari dalam dan luar individu.

### **Prestasi Kerja**

Moenir (2001) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu. Menurut Flippo terdapat beberapa indikator untuk mengukur prestasi kerja, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan, dan sikap.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian yang menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap stress kerja dan prestasi kerja karyawan, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan antar Variabel Penelitian

### METODE PENELITIAN

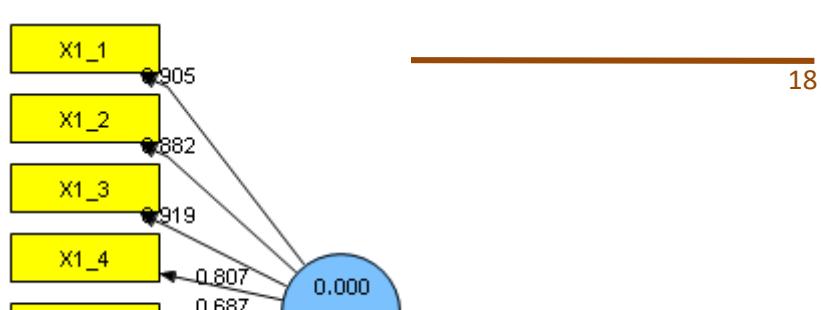
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ACTS Surabaya, yaitu sebanyak 100 orang. Sampel akhir pada penelitian ini ditetapkan sebanyak 90 orang sesuai dengan jumlah kuesioner yang kembali. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan bantuan Software Smart *Partial Least Square* (SmartPLS).

### PEMBAHASAN

#### *Outer Model untuk Menilai Construct Validity*

##### 1. Convergent Validity

*Convergent validity* terhadap konstruk gaya kepemimpinan



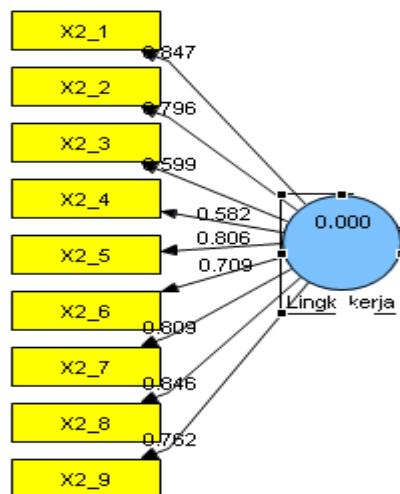
Gambar 2. Pengukuran Model Gaya Kepemimpinan

*Output outer loding* dari model gaya kepemimpinan SmartPLS dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Pengukuran Model Gaya Kepemimpinan

Item	Indikator	Original Estimate	T Statsitik	Keterangan
X1_1	Pimpinan saya menganggap organisasi sebagai milik pribadi	0.905028	13.670145	Baik
X1_2	Pimpinan saya tidak mau menerima saran dari bawahannya	0.881517	8.294651	Baik
X1_3	Pimpinan saya mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya	0.919048	21.916685	Baik
X1_4	Pimpinan saya senang menerima saran dari bawahannya	0.806887	10.107006	Baik
X1_5	Pimpinan saya selalu menselaraskan dengan tujuan perusahaan	0.687050	6.906628	Baik
X1_6	Pimpinan saya selalu memberikan kebebasan kepada bawahannya	0.811209	11.026743	Baik
X1_7	Pimpinan membiarkan karyawan untuk melakukan keinginan individu	0.886440	12.493167	Baik
X1_8	Pimpinan memberikan beban tanggung jawab untuk bawahannya	0.910132	20.738133	Baik
X1_9	Pimpinan saya sering berkonsultasi dengan bawahan berkaitan dengan masalah perusahaan	0.887195	18.460052	Baik

*Convergent validity* terhadap konstruk lingkungan kerja



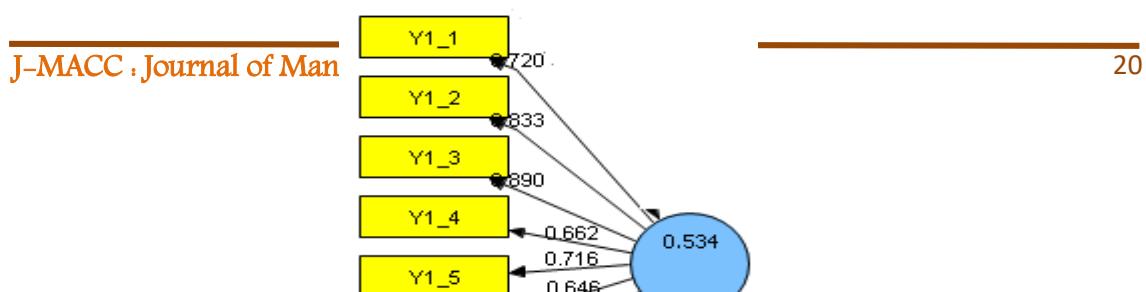
Gambar 3. Pengukuran Model Lingkungan Kerja

*Output outer loading* dari model lingkungan kerja SmartPLS dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Pengukuran Model Lingkungan Kerja

Item	Indikator	Original Estimate	T Statsistik	Keterangan
X2_1	Saya diberikan ruang kerja yang nyaman dalam beraktivitas kerja	0.847368	16.134533	Baik
X2_2	Ruang kerja saya sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0.795742	12.436995	Baik
X2_3	Pencahayaan di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan saya	0.599276	6.144060	Baik
X2_4	Selain cahaya lampu, ruang kerja juga terkena sinar matahari	0.581877	6.585566	Baik
X2_5	Suhu udara di ruang kerja nyaman untuk bekerja	0.806454	24.388388	Baik
X2_6	Suhu udara dalam ruangan tidak mengganggu aktivitas dalam bekerja	0.709092	11.289719	Baik
X2_7	Aturan yang diterapkan perusahaan tidak membuat saya keberatan dalam menjalankannya	0.809256	20.304253	Baik
X2_8	Aturan yang ada di perusahaan mampu dipatuhi oleh setiap karyawan	0.846387	24.795349	Baik
X2_9	Kebijakan perusahaan lebih banyak berpihak pada kesejahteraan karyawan	0.761853	10.117004	Baik

#### *Convergent validity terhadap stres kerja*



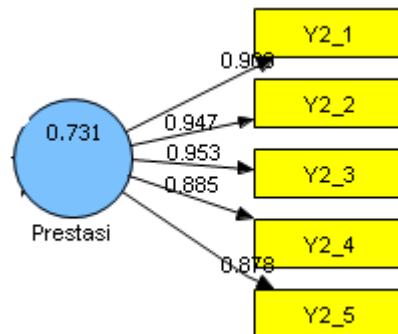
Gambar 4. Pengukuran Model Stres Kerja

*Output outer loding* dari model stres kerja SmartPLS dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. Pengukuran Model Stres Kerja

Item	Indikator	Original Estimate	T Statsitik	Keterangan
Y1_1	Tempat dan lingkungan kerja yang tidak nyaman menjadikan saya mudah stress	0.719886	10.387779	Baik
Y1_2	Saya sering dibuat stres dengan teman kerja yang kurang mendukung dalam pekerjaannya	0.832634	17.978569	Baik
Y1_3	Fasilitas kerja yang saya terima menjadikan saya merasa stres dalam bekerja	0.889947	23.384877	Baik
Y1_4	Aturan perusahaan yang harus ditaati menjadikan saya tertekan	0.661864	8.627447	Baik
Y1_5	Kebijakan perusahaan menjadikan saya sulit tidur di malam hari	0.715730	10.535437	Baik
Y1_6	Setiap menjalankan tugas tambahan yang diberikan perusahaan, saya selalu tidak nafsu makan	0.645876	6.225709	Baik
Y1_7	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.869608	23.807985	Baik
Y1_8	Saya merasa kemampuan yang saya miliki tidak sebanding dengan pekerjaan yang saya terima	0.853188	22.732476	Baik
Y1_9	Saya merasa pusing setiap mengalami masalah di perusahaan	0.832741	14.205823	Baik

**Convergent validity terhadap konstruk prestasi kerja**



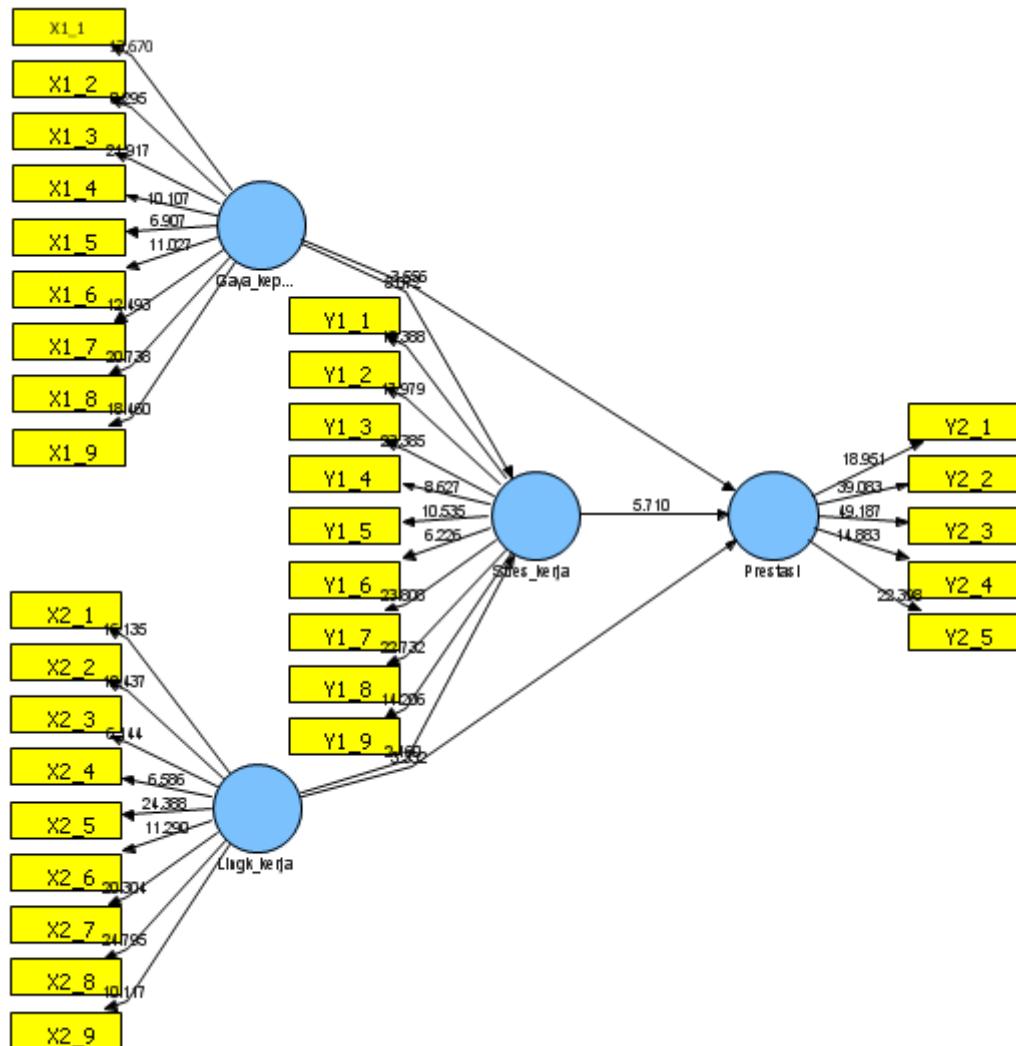
Gambar 5. Pengukuran Model Prestasi Kerja

*Output outer loding* dari model prestasi kerja SmartPLS dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4 Pengukuran Model Prestasi Kerja

Item	Indikator	Original Estimate	T Statsistik	Keterangan
Y2_1	Karyawan memiliki kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0.902517	18.950776	Baik
Y2_2	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang banyak.	0.946659	39.082796	Baik
Y2_3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat.	0.952768	49.186576	Baik
Y2_4	Karyawan memanfaatkan waktu dalam bekerja.	0.885409	14.882607	Baik
Y2_5	Karyawan memiliki sikap kerja sama dalam bekerja .	0.878146	22.398214	Baik

Penggambaran model secara lengkap untuk uji pengukuran model dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 6. Inner Model

## 2. Discriminant Validity

Tabel 5. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Gaya_kepemimpinan	Lingk_kerja	Prestasi	Stres_kerja
X1_1	<b>0.905028</b>	0.577635	0.741601	-0.697798
X1_2	<b>0.881517</b>	0.569315	0.746585	-0.692602
X1_3	<b>0.919048</b>	0.584112	0.710760	-0.716926
X1_4	<b>0.806887</b>	0.338806	0.534380	-0.560685
X1_5	<b>0.687050</b>	0.218834	0.335169	-0.379189
X1_6	<b>0.811209</b>	0.397686	0.563676	-0.551105
X1_7	<b>0.886440</b>	0.467496	0.618835	-0.564280
X1_8	<b>0.910132</b>	0.534325	0.668701	-0.602336
X1_9	<b>0.887195</b>	0.481425	0.665465	-0.605453
X2_1	0.588770	<b>0.847368</b>	0.567926	-0.496424
X2_2	0.604861	<b>0.795742</b>	0.559016	-0.508547
X2_3	0.282345	<b>0.599276</b>	0.390029	-0.286234

Indikator	Gaya_kepemimpinan	Lingk_kerja	Prestasi	Stres_kerja
X2_4	0.293698	<b>0.581877</b>	0.290433	-0.202491
X2_5	0.427834	<b>0.806454</b>	0.467209	-0.407987
X2_6	0.388259	<b>0.709092</b>	0.519864	-0.460833
X2_7	0.348454	<b>0.809256</b>	0.489102	-0.375365
X2_8	0.369514	<b>0.846387</b>	0.504773	-0.439195
X2_9	0.392272	<b>0.761853</b>	0.497212	-0.404545
Y1_1	-0.486851	-0.405773	-0.536722	<b>0.719886</b>
Y1_2	-0.551381	-0.376328	-0.626354	<b>0.832634</b>
Y1_3	-0.688377	-0.544764	-0.753660	<b>0.889947</b>
Y1_4	-0.431262	-0.312048	-0.455264	<b>0.661864</b>
Y1_5	-0.469200	-0.325490	-0.476467	<b>0.715730</b>
Y1_6	-0.415751	-0.228945	-0.468842	<b>0.645876</b>
Y1_7	-0.637644	-0.479049	-0.690482	<b>0.869608</b>
Y1_8	-0.618568	-0.557993	-0.735993	<b>0.853188</b>
Y1_9	-0.619849	-0.490116	-0.754223	<b>0.832741</b>
Y2_1	0.697412	0.647757	<b>0.902517</b>	-0.713725
Y2_2	0.702839	0.553640	<b>0.946659</b>	-0.736002
Y2_3	0.711940	0.604185	<b>0.952768</b>	-0.757920
Y2_4	0.681540	0.512997	<b>0.885409</b>	-0.700219
Y2_5	0.588685	0.612671	<b>0.878146</b>	-0.726263

Berdasarkan Tabel 5 untuk nilai *loading factor* memiliki *discriminant validity* yang baik yang ditunjukkan dengan pengelompokan data disetiap variabel penelitian.

### 3. Outer Model untuk Menilai Composite Reliability

Tabel 6. Composite Reliability dan Average Variance Extracted

	Composite Reliability	AVE
Gaya kepemimpinan	0.961404	0.735910
Lingkungan kerja	0.922311	0.572646
Stres kerja	0.934574	0.616513
Prestasi kerja	0.961863	0.834711

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai *composite reliability* di atas 0.70 dan nilai AVE di atas 0.50, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk pada penelitian ini dinyatakan baik.

### Pengujian Model Struktural (*Inner Model*) atau Pengujian Hipotesis

#### 1. Nilai R square

Tabel 7. Nilai R-Square

Konstruk	R Square
Prestasi	0.730660
Stres_kerja	0.533640

Berdasarkan nilai R Square diketahui bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 73,06%. Untuk stres kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 53,36%.

## 2. Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Pengaruh Antar Konstruk Penelitian

Konstruk	Bobot Pengaruh	T Statistik	T Kritis	Keterangan
Gaya_kepemimpinan -> Stres_kerja	-0.589	5.071	1,96	Signifikan
Lingk_kerja -> Stres_kerja	-0.215	2.160	1,96	Signifikan
Gaya_kepemimpinan -> Prestasi	0.276	3.556	1,96	Signifikan
Lingk_kerja -> Prestasi	0.230	3.332	1,96	Signifikan
Stres_kerja -> Prestasi	-0.476	5.709	1,96	Signifikan

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap stres kerja pada karyawan PT. ACTS Surabaya hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 5,071 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,960).

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. ACTS Surabaya hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 2,160 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,960).

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. ACTS Surabaya hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 3,556 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,960).

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. ACTS Surabaya hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 3,332 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,960).

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel stres kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. ACTS Surabaya hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 5,709 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,960).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. ACTS Surabaya.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis dapat memberikan saran yang mungkin dapat di terapkan untuk PT ACTS Surabaya, sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan PT ACTS Surabaya selalu memperhatikan aspirasi bawahan, dengan cara memberikan kesempatan pada bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam mengembangkan perusahaan. Bawahan dapat diajak untuk mencari solusi dan di tamping aspirasinya, sehingga dalam perusahaan terjalin hubungan yang harmonis dan komunikatif.
2. Diharapkan perusahaan tetap memperhatikan stress kerja yang terjadi pada karyawan, stress kerja dapat berdampak positif apabila karyawan terpacu dalam bekerja dan mencari pemecahan masalahnya, sebaliknya perusahaan selalu melakukan evaluasi dan konsultasi kerja yang tujuannya untuk menyelesaikan segala sesuatu masalah yang dihadapi karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Lutfy (2006) Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. AWI (Ades Water Indonesia). *Artikel Ilmiah*.
- Bedjo (1998) *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Sinar Baru
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Moenir (2001) *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito. (1996). *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*. Gholia. Indonesia, Jakarta.
- Raidatun Fauziyah (2005). Analisis pengaruh penyebab stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum di Sumenep, Madura
- Rianingtyas (1996) Pengaruh stres kerja terhadap kerja karyawan administrasi bertipe kepribadian A di PT. Untung Bersama Surabaya.
- Santi Dwi Harti (2005) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tulus Ono Driyorejo-Gresik
- Sukamto. 1999. *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren* . Jakarta: Pustaka LP3ES,