

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP STRES KERJA PADA BAGIAN QUALITY CONTROL ASSY DI PT. XXX

Nandang, Asep Jamaludin, Wanta

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan
Karawang

nandang@ubpkarawang.ac.id

asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id

wanta@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti-bukti empirik dan menemukan kejelasan fenomena serta kesimpulan tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Pada Bagian *Quality Control Assy* di PT. XXX. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan induktif, yaitu; mengumpulkan, menyajikan, menganalisis dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Dari analisis penelitian, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Selanjutnya, kesinambungan penelitian diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel-variabel yang tidak terakomodasi dalam penelitian ini, yaitu variabel-variabel lain yang belum diteliti oleh peneliti, yang dapat berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada bagian *quality control assy* di PT. XXX.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan stress kerja

ABSTRACT

This research aims to obtain empirical evidence and find clarity of phenomena and conclusions about the influence of the Work Environment and Leadership Style on Job Stress in the Quality Control Assy Section at PT. XXX . The research was conducted using descriptive and inductive methods, namely; collect, present, analyze and test hypotheses, and make conclusions and suggestions. From the results of the analysis of research show that the work environment partially has a significant effect on work stress, partial leadership style has no significant effect on work stress, the work environment and leadership style simultaneously have a significant effect on work stress. Furthermore, the continuity of research requires further research on variables not accommodated in this study, namely other variables that have not been studied by researchers, which can affect the stress of employee work on the quality control assy at PT. XXX.

Key words: The work environment, Leadership style and work stress

PENDAHULUAN

Permintaan terhadap unit sepeda motor sangat tinggi terutama permintaan dari dalam negeri karena sepeda motor merupakan alat transportasi yang murah, praktis dan efisien sehingga menjadi pilihan masyarakat baik sebagai alat transportasi pribadi maupun keluarga.

Sepeda motor sudah diproduksi dan dirakit di dalam negeri, salahsatu perusahaan yang bergerak dalam perakitan sepeda motor dan memproduksi spare partnya adalah PT XXX merupakan salah satu perusahaan manufacturing asing (PMA) Jepang yang berlokasi di Karawang Jawa barat.

Tingginya permintaan produk sepeda motor di pasaran membuat PT XXX meningkatkan produksinya lebih besar lagi. Bertambahnya produksi mendorong perusahaan untuk menambah jam kerja tambahan (lembur). Tingginya jam lembur yang harus dijalankan oleh karyawan jelas berpengaruh terhadap beban kerja yang harus dijalankan oleh karyawan termasuk di bagian *Quality Control Assy* PT XXX. Berikut data jam lembur di bagian *Quality Control Assy* selama 6 (enam) bulan terakhir (Juli-Desember 2018)

Tabel 1.4.
Data Jam Lembur Bulan Juli-Agustus 2018
Bagian *Quality Control Assy*

No	Tahun 2018	
	Bulan	Total Jam Lembur
1.	Juli	101,5
2.	Agustus	110
3.	September	119
4.	Oktober	115
5.	November	119
6.	Desember	157
Total		721.5

Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif seperti stres kerja hendaknya dihindari sedini mungkin. Stres kerja dapat diakibatkan karena faktor pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Stres kerja juga dapat menurunkan semangat kerja dan produktifitas karyawan dalam suatu perusahaan.

“Priyoto (2014:6)” menyatakan bahwa stres tahap I (satu) merupakan stres yang paling ringan yang biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut:

- a. Semangat bekerja besar, berlebihan (*over acting*)
- b. Penglihatan “tajam” tidak sebagaimana biasa

- c. Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya, namun tanpa disadari cadangan energi dihabiskan (*all out*) disertai rasa gugup yang berlebihan
- d. Merasa senang dengan pekerjaannya itu dan semakin bertambah semangat, namun tanpa disadari cadangan energi semakin menipis.

Handoko (2009:202) menyatakan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat membantu (fungsional) dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi dapat juga sebaliknya, yaitu menghambat atau merusak (infungsional) kinerja karyawan.

Stres kerja dapat menimbulkan pengaruh negatif yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini ditegaskan dari hasil penelitian Agung Dwi Saputra (2014) bahwa stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian Aldy Pambudi Wicaksono (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan depot LPG balongan PT Pertamina. Stres kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut penelitian Tri Wartono (2017) menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang sangat kuat antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dan stres kerja berpengaruh positif karena semakin tinggi tingkat stres kerja semakin baik kinerja karyawan.

Gaya pemimpin dalam memimpin bawahannya mempunyai peran yang besar dalam menciptakan hubungan dengan bawahannya, salah satu hubungan tersebut adalah hubungan komunikasi dengan bawahan. Seorang pemimpin harus dapat membangun komunikasi dengan bawahan agar dapat terciptanya hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan, dengan terciptanya hubungan kerja yang baik tersebut maka seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik, menciptakan produktifitas kerja karyawan yang tinggi dan tercapainya tujuan organisasi perusahaan.

Wukir (2013: 134) menyatakan kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Pada umumnya proses mempengaruhi ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya. Nawawi (2011:15) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara.

Gaya pemimpin mempunyai peran penting dalam perusahaan, perilaku seorang pemimpin dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan Yulinda Rachmawati (2011). Hasil penelitian Imaniar Cahya Komala (2013) menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja terdapat hubungan yang kuat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Erma Yulia dan Djudi Mukzam (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif terhadap stres kerja, gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh negative terhadap stres kerja dan gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh negative terhadap stres kerja.

Lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam melakukan aktivitas bekerja karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan yang bekerja pada perusahaan dapat melakukan tugasnya dengan optimal, sedangkan jika lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan semangat kerja karyawan, menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan menimbulkan stres kerja bagi karyawan.

Hasil pengamatan peneliti pada area kerja bagian *quality control assy* bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik pada bagian *quality control assy* terlihat baik, penataan tempat kerja yang tertata rapih, sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kenyamanan bekerja dan produktifitas lengkap, perlengkapan kerja yang diberikan untuk keamanan bekerja (*safety*) yang memadai, pemisahan area kerja, area jalan, area penempatan troly (*daisha*) dan area penempatan part yang baik, metode kerja yang sesuai dengan standar kerja, standar kerja yang mengacu pada standarisasi Jepang serta penerapan 5S atau 5P (Pemisahan, Penataan, Pembersihan, Perawatan dan Pembiasaan) yang diterapkan dengan baik, jelas hal ini dapat memberikan dampak yang positif dalam kenyamanan bekerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana seseorang karyawan bekerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2011:28) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan ditempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, music di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja, jika ruangan kerja tidak nyaman, cahaya yang kurang, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tata warna

yang kurang menarik, dekorasi yang kurang baik dan tidak aman tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dan menurunkan tingkat stres kerja karyawan. Hasil dari penelitian oleh Muhammad Rizki, Djamhur Hamid dan Yuniadi Mayowan (2016) menyatakan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang sebesar 34,6%. Hasil penelitian Yulia Febriani Rahayu (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antar variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kerja karyawan pada PJ. Muria Jaya Kudus secara parsial memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan serta mempunyai kontribusi sebesar 16,9% terhadap stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Teddy Chandra dan Priyono menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,969.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive survey* dan *explanatory* yaitu survey untuk menggambarkan asosiasi, hubungan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan sifat penelitian adalah deskriptif dan verifikatif.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan otomotif PT.XXX yang berlokasi di Karawang-Jawa Barat. Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan dari bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Teknik penentuan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu semua anggota populasi diberikan peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel atau pengambilan sampel secara random/acak. Dalam penelitian ini populasi diambil pada bagian *Quality Control Assy* sebanyak 128 karyawan. Dalam

penentuan jumlah sampel penelitian peneliti menggunakan rumus Yamane dengan taraf kesalahan 5% (Sugiono 2018:143). Diperoleh $n = 97$ (pembulatan). Adapun teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. (Sugiono 2011:62).

Profil Sampel Penelitian

Jumlah Responden	Jenis Kelamin		Posisi Kerja		Pendidikan Terakhir		
	Laki-Laki	Perempuan	Operator	Administrasi	SMA	D3	S1
97	89	8	93	4	92	1	4

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2019

Rancangan Analisis

Penelitian ini menggunakan skala likert dan rentang skala sebagai berikut:

Skala Likert

Lingkungan Kerja	Gaya kepemimpinan	Stres Kerja	Bobot Skor
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju	5
Setuju	Setuju	Setuju	4
Cukup Setuju	Cukup Setuju	Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2011

Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Lingkungan Kerja	Gaya Kepemimpinan	Stres Kerja
1	97 – 174,6	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2	174,7 – 252,2	Kurang Setuju	Kurang Setuju	Kurang Setuju
3	252,3 – 329,8	Cukup Setuju	Cukup Setuju	Cukup Setuju
4	329,9 – 407,4	Setuju	Setuju	Setuju
5	407,5 – 485	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono, 2011 (disesuaikan)

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Uji Klasik
2. Uji Korelasi
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
4. Analisis Jalur (Path Analysis)
5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
6. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
7. Analisis Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji pihak kanan berarti “adanya pengaruh variabel dependen (bebas) terhadap independen (terikat)” dan uji pihak kiri “tidak adanya pengaruh variabel dependen (bebas) terhadap independen (terikat)”

Hipotesis I

- $H_0 1 : \rho = 0$ Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada bagian *quality control assy* di PT. XXX.
- $H_a 1 : \rho \neq 0$ Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja karyawan pada bagian *quality control assy* di PT. XXX.

Kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hipotesis II

- $H_0 2 : \rho = 0$ Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada bagian *Quality Control Assy* di PT. XXX.
- $H_a 2 : \rho \neq 0$ Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada bagian *Quality Control Assy* di PT. XXX.

Kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hipotesis III

- $H_0 3 : \rho = 0$ Lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh dengan stres kerja pada bagian *Quality Control Assy* di PT. XXX.
- $H_a 3 : \rho \neq 0$ Lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh dengan Stres Kerja pada bagian *Quality Control Assy* di PT. XXX.

Kriteria H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pert_1	54.8351	52.952	.562	.932
pert_2	54.8557	53.208	.579	.931
pert_3	55.0412	53.498	.596	.931
pert_4	54.8041	52.055	.631	.930
pert_5	54.9175	52.410	.679	.929
pert_6	55.2784	50.036	.737	.927
pert_7	55.2990	50.962	.732	.927
pert_8	55.2165	49.359	.801	.925
pert_9	55.3711	50.111	.665	.929
pert_10	55.2680	50.990	.691	.928
pert_11	55.4227	51.267	.544	.934
pert_12	55.0928	51.439	.602	.931
pert_13	55.0412	50.498	.747	.927
pert_14	54.9691	50.884	.735	.927
pert_15	55.0206	49.583	.808	.925

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pert_1	42.1913	50.928	.654	.853
pert_2	41.8261	49.268	.630	.855
pert_3	42.6087	51.030	.667	.853
pert_4	42.6522	52.369	.593	.857
pert_5	42.6696	52.557	.670	.854
pert_6	40.8174	57.256	.279	.871

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pert_7	40.6609	57.103	.312	.870
pert_8	41.0087	55.623	.450	.864
pert_9	40.7478	55.260	.470	.863
pert_10	40.6957	55.670	.431	.865
pert_11	42.0696	56.048	.268	.875
pert_12	42.2957	51.719	.633	.855
pert_13	42.5826	57.070	.367	.867
pert_14	42.6261	52.113	.639	.855
pert_15	42.6000	52.330	.649	.855

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Uji Validitas Stres Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	24.8866	32.539	.600	.899
VAR00002	25.0206	31.645	.491	.904
VAR00003	25.0206	31.583	.659	.897
VAR00004	24.9691	32.093	.626	.898
VAR00005	24.8247	33.438	.451	.904
VAR00006	25.2268	31.344	.720	.895
VAR00007	25.1443	31.146	.681	.896
VAR00008	25.3814	32.697	.454	.904
VAR00009	25.5155	32.273	.600	.899
VAR00010	25.3093	31.570	.595	.899
VAR00011	25.4124	31.557	.663	.897
VAR00012	25.1856	30.778	.586	.900
VAR00013	25.0928	31.398	.698	.896
VAR00014	24.9588	32.457	.498	.903
VAR00015	25.0412	31.790	.654	.897

Sumb: Sumber; Data Olahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X_1) mulai dari $X_1 -1$ s.d $X_1 -1$, gaya kepemimpinan (X_2) mulai dari butir X_2-1 s.d X_2-15 serta stress kerja (Y) mulai dari $Y-1$ s.d $Y-15$ diperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai r tabel dengan menggunakan $df = n-3 = 97-3 = 94$. Pada tingkat signifikansi sebesar 5%, didapat angka r tabel = 0,203. Hal tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan stress kerja (Y) dinyatakan valid dan bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	15

Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	15

Uji Reliabilitas Stres Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	15

Hasil SPSS Versi 16.0 uji reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1) Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X_2) dan stress kerja (Y) semuanya lebih besar dari 0,6 maka data kuesioner tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan_kerja	Gaya_kepemimpinan	Stres_kerja
N		97	97	97
Normal Parameters ^a	Mean	59.0309	44.5567	26.9278
	Std. Deviation	7.65459	7.90302	6.02987
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.127	.105
	Positive	.068	.127	.105
	Negative	-.107	-.090	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		1.055	1.252	1.038
Asymp. Sig. (2-tailed)		.216	.087	.231

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16.0

Hasil SPSS uji normalitas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lingkungan kerja sebesar 0,216, gaya kepemimpinan sebesar 0,087 dan stres kerja sebesar 0,231 lebih besar dari nilai alpha 0,05 sehingga data kuesioner dinyatakan terdistribusi normal.

Pembahasan

Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel lingkungan kerja (X_1) dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja terdiri dari 15 pernyataan dengan total skor yaitu 5726 dan rata-rata skor yaitu 381,7 (Setuju = 329,9 – 407,4). Rata-rata skor yaitu 381,7 berada pada “setuju”, ini berarti variabel lingkungan kerja sudah baik terlaksana namun masih belum maksimal karena belum mencapai daerah sangat setuju/baik, bahkan dari 15 indikator di atas seluruhnya berada pada kriteria setuju/baik.

Hasil rekapitulasi variabel gaya kepemimpinan (X_2) dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 15 pernyataan dengan total skor yaitu 4322 dan rata-rata skor yaitu 288,1 (cukup setuju = 252,3 – 329,8). Rata-rata skor yaitu 288,1 berada pada “cukup setuju”, ini berarti variabel gaya kepemimpinan sudah cukup baik terlaksana namun masih belum maksimal karena belum mencapai daerah sangat setuju/baik.

Hasil rekapitulasi variabel stres kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja terdiri dari 15 pernyataan dengan total skor yaitu 5627 dan rata-rata skor yaitu 161,7 (Sangat Tidak Setuju = 97 – 174,6). Rata-rata skor yaitu 161,7 yang berada pada “sangat tidak setuju”, ini berarti tingkat stres kerja sangat rendah.

Uji Korelasi

		Stres_kerja	Lingkungan_kerja	Gaya_kepemimpinan
Pearson Correlation	Stres_kerja	1.000	-.567	-.336
	Lingkungan_kerja	-.567	1.000	.382
	Gaya_kepemimpinan	-.336	.382	1.000
Sig. (1-tailed)	Stres_kerja	.	.000	.000
	Lingkungan_kerja	.000	.	.000
	Gaya_kepemimpinan	.000	.000	.
N	Stres_kerja	97	97	97
	Lingkungan_kerja	97	97	97
	Gaya_kepemimpinan	97	97	97

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel hasil SPSS uji korelasi antara lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) diatas nilai koefisien korelasinya sebesar 0,382 artinya angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan,

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.582 ^a	.338	.324	4.95656	.338	24.039	2	94	.000

a. Predictors: (Constant), Gaya_kepemimpinan, Lingkungan_kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara simultan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja didapatkan nilai sebesar 33,8%. Artinya bahwa secara simultan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mempengaruhi stres kerja sebesar 33,8%, sedangkan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

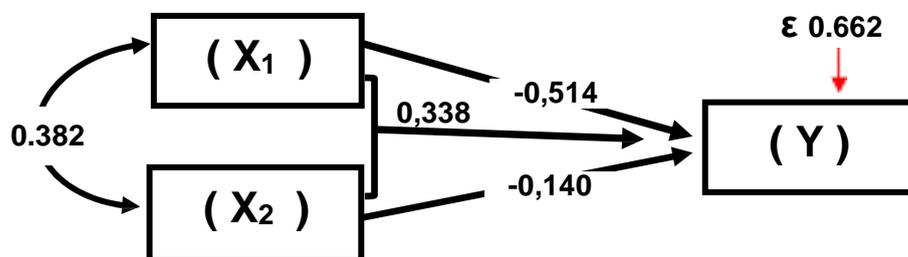
Analisis Jalur (Path Analysis)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95% Confidence Interval for B	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	55.577	4.201		13.229	.000	47.236	63.918
	Lingkungan_kerja	-.405	.071	-.514	-5.658	.000	-.547	-.263
	Gaya_kepemimpinan	-.107	.069	-.140	-1.545	.126	-.244	.031

a. Dependent Variable: Stres_kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Tabel diatas menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai koefisien jalur sebesar -0.514. Variabel gaya kepemimpinan (X_2) mempunyai koefisien jalur sebesar -0.140. Berdasarkan data koefisien jalur diatas maka dapat dituangkan dalam gambar analisis jalur (path analysis) sebagai berikut:



Berdasarkan gambar diatas diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_Y \epsilon$$

$$Y = -0.514X_1 + -0.140X_2 + 0,662$$

Dimana :

Y = Stres Kerja

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Gaya Kepemimpinan

ϵ = Pengaruh Faktor Lain

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik pengaruh langsung (Direct Effect) maupun pengaruh tidak langsung (Indirect Effect) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Pengaruh Langsung dan Pengaruh tidak Langsung Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung		Total Pengaruh
		X ₁	X ₂	
Lingkungan Kerja	$-0,514 \times -0,514 =$ 0,2642		$-0,514 \times -0,140 \times$ $0,382 =$ 0,0274	0,2916
Gaya Kepemimpinan	$-0,140 \times -0,140 =$ 0,0196	$0,514 \times 0,146 \times$ $0,382 =$ 0,0274		0,0470
Total Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y				0,2916 + 0,0470 = 0,338
€				100% - 34,3% = 66,2%

Sumber: Data Hasil Perhitungan, 2019

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) mempunyai pengaruh langsung adalah 0,2642 atau sebesar 26,42%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan gaya kepemimpinan (X₂) adalah 0,0274 atau sebesar 2,74%, sehingga total pengaruhnya langsung dan tidak langsungnya adalah 0,2916 atau sebesar 29,16%.

Variabel gaya kepemimpinan (X₂) mempunyai pengaruh langsung adalah 0,0196 atau sebesar 1,96%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan lingkungan kerja (X₁) adalah 0,0274 atau sebesar 2,74%, sehingga total pengaruhnya langsung dan tidak langsungnya adalah 0,338 atau sebesar 33,8%.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) menentukan stres kerja (Y) adalah 0,343 atau sebesar 34,3% dan pengaruh karena faktor lain sebesar 0,662 atau sebesar 66,2%.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	55.577	4.201		13.229	.000	47.236	63.918
Lingkungan_kerja	-.405	.071	-.514	-5.658	.000	-.547	-.263
Gaya_kepemimpinan	-.107	.069	-.140	-1.545	.126	-.244	.031

a. Dependent Variable: Stres_kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil SPSS uji secara parsial (uji t) lingkungan kerja terhadap stres kerja di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -5,658 dengan signifikansi 0,000. Nilai t_{tabel} dengan menggunakan $df = n - k = 97 - 3 = 94$. Pada tingkat signifikansi sebesar 5%, didapat angka $t_{tabel} = 1,661$, dari data tersebut diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-5,658 > 1,661$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti terdapat adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja, nilai negatif menunjukkan bahwa X_1 mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan tabel hasil SPSS uji secara parsial (uji t) gaya kepemimpinan terhadap stres kerja di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,545 dengan signifikansi 0,126. Nilai t_{tabel} dengan menggunakan $df = n - k = 97 - 3 = 94$. Pada tingkat signifikansi sebesar 5%, didapat angka $t_{tabel} = 1,661$, dari data tersebut diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-1,545 < 1,661$ dan nilai signifikansi $> 0,05$. Hal ini berarti tidak adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja, nilai negatif menunjukkan bahwa X_2 mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F atau Uji Anova)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1181.148	2	590.574	24.039	.000 ^a
	Residual	2309.347	94	24.568		
	Total	3490.495	96			

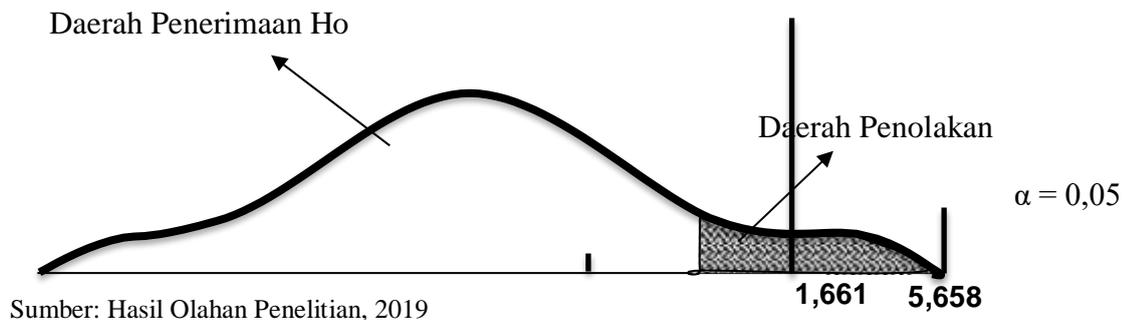
a. Predictors: (Constant), Gaya_kepemimpinan, Lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: Stres_kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan data tabel diatas, hasil SPSS uji secara simultan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,039 dengan signifikansi 0,000. Nilai F_{tabel} dengan menggunakan $df = n-k = 97-3 = 94$. Pada tingkat signifikansi sebesar 5%, didapat angka $F_{tabel} = 3,09$, dari data tersebut diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $24,039 > 3,0$ dan nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja pada bagian *quality control assy* di PT. XXX.

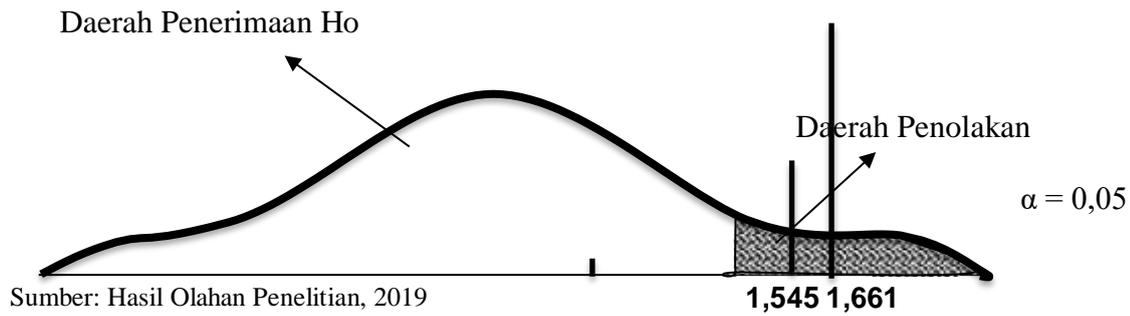
Uji Pihak Kanan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Secara Parsial



Sumber: Hasil Olahan Penelitian, 2019

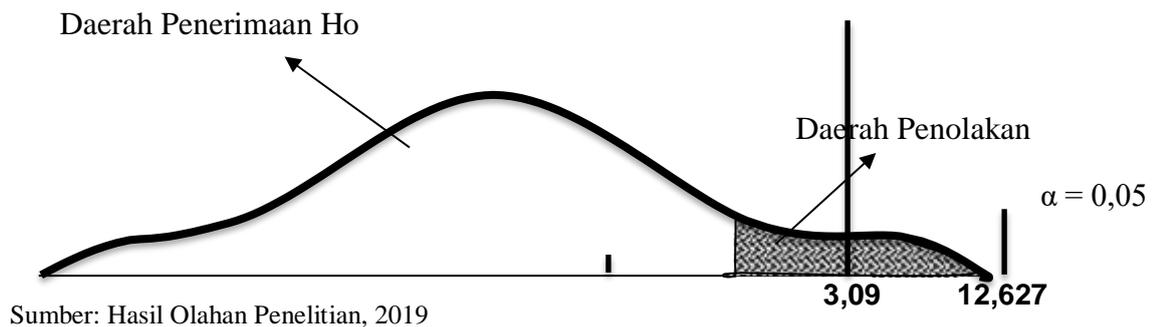
Berdasarkan gambar kurva pengujian pihak kanan lingkungan kerja terhadap stres kerja diketahui bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang berarti bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja pada bagian *quality control assy* di PT. XXX.

Uji Pihak Kiri Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Secara Parsial



Berdasarkan gambar kurva pengujian pihak kiri gaya kepemimpinan terhadap stres kerja diketahui bahwa hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap stres kerja pada bagian *quality control assy* di PT. XXX.

Uji Pihak Kanan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Secara Simultan



Berdasarkan gambar kurva pengujian pihak kanan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja diketahui bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang berarti bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap stres kerja pada bagian *quality control assy* di PT. XXX.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap stres kerja pada bagian *quality control assy* di PT. XXX. Keadaan ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $.5,658 > 1,661$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \text{nilai alpha } (\alpha) 0,05$, nilai negatif menunjukkan bahwa X_1 mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap stres kerja pada bagian *quality control assy* di PT. XXX. Keadaan ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-1,545 < 1,661$ dengan nilai signifikansi $0,126 > \text{nilai alpha } (\alpha) 0,05$, nilai negatif menunjukkan bahwa X_2 mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y.
3. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada bagian *quality control assy* di PT. XXX. Keadaan ini ditunjukkan dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $24,039 > 3,09$, dengan nilai signifikansi $0,000 < \text{nilai } (\alpha) 0,05$.

Saran Bagi Perusahaan

1. Lingkungan kerja PT. XXX pada bagian *quality control assy* sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi karena belum mencapai kondisi sangat baik, mengingat lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan pada bagian *quality control assy* di PT. XXX sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi menjadi baik atau sangat baik walaupun gaya kepemimpinan di bagian *quality control assy* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.
3. Tingkat stres kerja karyawan pada bagian *quality* sangat rendah, sehingga perusahaan harus mampu mempertahankan kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang saat ini ada di PT. XXX khususnya bagian *quality control assy*.
4. Mengingat pengaruh faktor lain terhadap stres kerja karyawan sebesar 66,2% maka disarankan perusahaan perlu menganalisis faktor lainnya yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan khususnya di bagian *quality control assy* sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Saran Bagi Peneliti Berikutnya

Diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel-variabel yang tidak terakomodasi dalam penelitian ini, yaitu variabel-variabel lain yang belum diteliti oleh peneliti, yang dapat berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada bagian *quality control assy* di PT. XXX.

DAFTAR PUSTAKA

- Wukir. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah. Cetakan I. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Prihantoro, C. Rudy. 2012. Konsep Pengendalian Mutu, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Persada Press.
- Sutikno. 2014. Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok: Holistica Lombo.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.
- Schultz, D & Schultz, E. S. 2010. Psychology and work today (10 edition). New York: Pearson.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- G.R. Terry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press,
- Handoko, T. Hani, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan IX Jilid I). Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, H. T. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

- Usman, Effendi. 2011. Asas Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Priyoto. 2014. Konsep Manajemen Stress. Yogyakarta: Nuha Medika
- Ahmad Kuncoro Engkos dan Ridwan. 2017. Cara Menggunakan dan Memaknai Part Analisis (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta
- Arsyad, Azhar. 2007. Media Pembelajaran. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Agung Dwi Saputra. 2014. “Pengaruh Stres dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta”.
- Aldy pambudi Wicaksono. 2017. “Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT. PERTAMINA (PERSERO)”.
- Tri Wartono. 2017. “Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)”.
- Yulinda Rachmawati. 2011. “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Stress Kerja Pada Bagian Operasional di CV. Delta Mina Jaya”.
- Imaniar Cahya Komala. 2013. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres kerja Karyawan Pada karyawan Administrasi universitas Widyatama.”.
- Erma Yulia dan Djudi Mukzam. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro)”.
- Muhammad Rizki, Djamhur Hamid dan Yuniadi. 2016. “Jurnal Administrasi Bisnis. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)”.
- Yosep Budi Prasetya. 2009. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Tingkat Stres dan Kejenuhan Karyawan (Studi Kasus Divisi Operasional PT Primacom Interbuana Wisma)”.
- Yulia Febriani Rahayu. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PJ. Muria Jaya Kudus”.
- Teddy Chandra dan Priyono. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan — Studi di Sekolah SMPN 10 Surabaya”.
- Reza Regina Aditya. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang”.

Situs Website

Data AISI. 2018. <http://www.aisi.or.id/statistic/>. Diakses 03 Desember 2018.

Data Yamaha. 2018. <https://www.yamaha-motor.co.id/product/r25>. Diakses 04 Desember 2018.