

PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PUSKESMAS MENGANTI

Syahrul Prayogo¹, Fitra Mardiana²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: ¹prayogo123@gmail.com

Abstract: *The Effect of Job Insecurity, Job Satisfaction and Compensation on Employee Turnover Intention of Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Village, Gresik Regency. This study aims to test and analyze the effect of job insecurity, job satisfaction and compensation on turnover intention. The unit of analysis in this study is 57 employees of Edu Wisata Lontar Sewu. The sample used was the entire population, which was 57 people. Data analysis was carried out using statistics with SPSS tools. Based on the results of data analysis using the t-test, it is known that partially job insecurity has a positive and significant influence on turnover intention, while job satisfaction and compensation has a negative and significant influence on turnover intention. Based on the results of data analysis using the F test, it is known that simultaneously job insecurity, job satisfaction and compensation have a positive and significant influence on turnover intention.*

Keywords: *Job Insecurity, Job Satisfaction, Compensation, Turnover Intention*

Abstrak: Pengaruh *Job Insecurity, Job Satisfaction* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity, job satisfaction* dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Edu Wisata Lontar Sewu sebanyak 57 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 57 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan *job satisfaction* dan kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diketahui bahwa secara simultan *job insecurity, job satisfaction* dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Job Insecurity, Job Satisfaction, Kompensasi, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk bisa berkembang dan secara aktif bisa meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Terutama dalam persaingan pada era globalisasi saat ini yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi dan keberlangsungan perusahaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan.

Karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi keseluruhan perusahaan, terutama dalam hal kinerja Menurut Siahaan *et.al* (2021) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah posisi aktual pencapaian individu dalam kaitannya dengan visi dan tujuan perusahaan, serta pengamatan taktik operasional yang memiliki konsekuensi positif atau negatif. Kinerja dapat dipengaruhi beberapa hal seperti gaya kepemimpinan, stress kerja, dan lingkungan kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan.

Menurut Heriyanti & Putri (2021) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Kebanyakan perusahaan berkeyakinan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

Penyebab terjadinya stress kerja menurut Heriyanti & Putri (2021) ialah terlalu banyak beban kerja, mendesaknya jam kerja, kurang baiknya pengawasan, lingkungan kerja yang tidak sehat, konflik atau masalah kerja, pimpinan dan karyawan yang memiliki perbedaan pendapat, tidak adanya keinginan untuk bekerja. Bila seorang karyawan mengalami stress kerja yang tentunya sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan. Stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Untuk mengurangi tingkat stress kerja karyawan diperlukan lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar kinerja karyawan dapat lebih maksimal.

Menurut Hertanto (2017) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Menurut Effendy & Fitria (2019:50) Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Lingkungan kerja merupakan salah satu persoalan yang terjadi di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Secara fisik seperti keadaan kantor yang kurang bersih sehingga mengakibatkan karyawan kurang nyaman dalam beraktivitas.

PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang jasa keuangan (non Bank) yang didirikan pemerintah guna membantu dan mendukung ekonomi keluarga sejahtera yang memberikan layanan khusus kepada perempuan penyandang disabilitas yang merupakan entitas ultra bisnis bagi mereka yang ingin memulai atau mengembangkan bisnis. Program Mekaar merupakan bentuk nyata keberpihakan pemerintah melalui BUMN dan meningkatkan ekonomi masyarakat kecil. PT. PNM memiliki visi untuk menjadi lembaga pembiayaan terkemuka dalam meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan bagi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). PT. PNM Mekaar Cabang Pasuruan memiliki struktur organisasi yaitu Kepala Unit Mekaar yang bertugas untuk pencairan dana, verifikasi dan memonitor bawahannya selanjutnya ada SAO yaitu bertugas bertanggung jawab dalam memantau setiap aktivitas AO dalam mencari nasabah. Pelatihan, penarikan angsuran, hingga membina nasabah, tidak hanya itu tugas dari Kepala Unit Mekaar juga menjadi tugas dari SAO. Selanjutnya ada FAO yaitu admin di perusahaan PT. PNM Mekaar yang bertugas sebagai admin untuk mencatat dan melaporkan uang masuk dan uang keluar dari perusahaan dan bertanggung jawab atas operasional kantor dan mengurus semua berkas kantor. Dalam proses pelaksanaan kerja harian sering dijumpai permasalahan yang yang dapat memicu bekurangnya kinerja karyawan contohnya nasabah yang kurang jujur dalam mengelola permodalan yang diberikan oleh PT. PNM Mekaar sehingga

mengakibatkan modal tersebut berkurang, hasil yang didapat tidak sesuai, oleh karena itu hasil yang diterima tidak maksimal dalam meningkatkan perekonomian masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Dina selaku SAO dalam perusahaan. Ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan berdampak besar pada seberapa baik kinerja anggota tim atau bawahannya. Ketika gaya kepemimpinan digunakan secara efektif dan tepat, itu dapat mempengaruhi tujuan pribadi dan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memimpin jalannya organisasi agar mencapai target yang terpenuhi, gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. PNM Mekaar yaitu kepemimpinan yang bersifat merangkul dimana pemimpin selalu memperhatikan karyawannya baik dari kinerja karyawan, kebutuhan karyawan maupun target pekerjaan yang harus dicapai karyawan. Contohnya pada saat bekerja Kepala Unit Mekar selalu menanyakan perihal kondisi karyawan, kesulitan karyawan dalam mencapai target untuk dibantu serta memberikan apresiasi berupa reward atau insentif bagi karyawan berprestasi agar semangat kerja karyawan menjadi lebih baik atau mereka menjadi termotivasi dalam bekerja. Pemimpin juga memberikan kenaikan jabatan di perusahaan dari hasil kinerja mereka. Namun Kepala Unit Mekaar juga tegas dalam memberikan sanksi apabila karyawan tidak memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan adanya faktor gaya kepemimpinan yang bersifat tegas, timbul tekanan yang membuat karyawan menjadi stress dalam bekerja.

Stress ditempat kerja adalah masalah yang mungkin bisa memperburuk bagi para pekerja. Stress kerja yang dialami karyawan dipengaruhi oleh tekanan dari pimpinan perusahaan, contohnya tuntutan target dalam 1 tahun. Selain itu banyaknya beban kerja karyawan PT. PNM Mekaar juga menjadi faktor pemicu stress kerja, seperti penarikan angsuran, visit nasabah dan pencapaian target nasabah yang membuat karyawan harus bekerja diluar jam kerja tanpa adanya upah lembur, yang seharusnya jam kerja efektif 8 jam dimulai dari pukul 08:00 – 16:00. Namun karena tuntutan pekerjaan tersebut karyawan dapat bekerja hampir 15 jam per harinya dimulai pukul 08:00 – 23:00. Ketidakmampuan karyawan menghadapi sistem kerja di perusahaan dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan disuatu perusahaan, tidak hanya itu saja kurangnya kerja sama antar rekan kerja dapat menjadi faktor penyebab terjadinya stress dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak sehat juga dapat menjadi faktor pemicu karyawan mengalami stress kerja, sehingga dapat mendorong karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Lingkungan kerja yang nyaman juga salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Faktor lingkungan kerja yang ditemui di perusahaan ini ada dua yaitu lingkungan kerja secara fisik dan non fisik. Lingkungan kerja secara fisik contohnya keadaan kantor yang kurang bersih sehingga mengakibatkan karyawan kurang nyaman dalam beraktivitas, dan juga terjadinya keributan atau kebisingan disaat jam kerja, tidak disediakan kantin untuk beristirahat membeli makan, serta tidak adanya ruang mushola untuk beribadah umat muslim. Sedangkan Lingkungan kerja non-fisik di perusahaan PT. PNM Mekaar contohnya yaitu karyawan yang tidak memenuhi target akan jadi bahan omongan dikantor, selain itu karyawan yang memiliki penampilan kurang menarik akan diasingkan oleh kelompok yang menyebabkan rasa tidak nyaman oleh karyawan tersebut sehingga dia memilih untuk berhenti bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heriyanti dan Putri (2021), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan

tetapi penelitian oleh Sundari & Putri bertentangan dengan hasil penelitian dari Hamarto & Mutoharoh (2019), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Dkk (2019), menemukan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian oleh Ahmad, Dkk bertentangan dengan hasil penelitian dari Steven dan Prasetyo (2020), menemukan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan oleh Qoyyimah (2020), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian oleh Qoyyimah bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wokas, dkk (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi gaya kepemimpinan, stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. PNM Mekaar Pasuruan. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. PNM Mekaar Pasuruan. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PNM Mekaar Pasuruan. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PNM Mekaar Pasuruan. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, stress kerja, lingkungan kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PNM Mekaar Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Febrianty *et.al* (2020), kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat tercapai atau terselesaikan pada waktu yang tepat sehingga kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi atau perusahaan. Menurut Warella *et.al* (2021), Penilaian kinerja masing-masing karyawan merupakan suatu sistem secara periodik untuk melihat serta melakukan evaluasi atas pekerjaan setiap individu didalam organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Menurut Rivai & Mulyadi (2019) kepemimpinan merupakan proses pengaruh dalam menetapkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku para pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, serta mengarahkan perubahan dalam kelompok dan budaya.

Stress Kerja

Menurut Robbins & Judge dalam (Johan & Saragih, 2021) stress kerja adalah kondisi yang terus berubah dimana seseorang menghadapi peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan lingkungan kerja, struktur organisasi, dan aspek individual mereka sendiri. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017), mengatakan Stress Kerja Merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Verdina *et al* (2021) lingkungan kerja merupakan segala hal yang mencakup semua elemen di tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja individu dalam melakukan tugasnya, seperti kondisi kebersihan, aliran udara, suhu ruangan, dan fasilitas lain yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, dan kondisi sekitar tempat individu bekerja, serta metode dan pengaturan kerja, baik itu dilakukan secara individu maupun dalam kelompok.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh kausalitas antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis pada data yang sama Sumampouw & Wahyudi (2020). Sedangkan penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa metode kuantitatif merupakan metode survey dapat digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar, Jln. Cinta, Dusun Curahbanyak, Kluwut, Kec Wonorejo, Pasuruan, Jawa Timur 67173. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019) teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah total sampling yaitu sebanyak 40 orang karyawan.

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten juga dilakukan pengujian asumsi klasik dengan uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas, dan untuk teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linier antar dua variabel atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel terikat. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan juga digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel independen seperti gaya kepemimpinan, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda atau bantu yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan SPSS versi 27. Untuk ketetapan model menggunakan uji t dan uji F serta menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linier antar dua variabel atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel terikat. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan juga digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel independen seperti gaya kepemimpinan, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda atau bantu yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan SPSS versi 27.

Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.503	5.824		.601	.551
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.286	.132	.250	2.163	.037
	Stress Kerja (X2)	.313	.141	.272	2.223	.033
	Lingkungan Kerja (X3)	.421	.106	.472	3.983	.000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Analisis SPSS Versi 27 (2024)

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *unstandardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y : \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y : 3,503 + 0,256X_1 + 0,313X_2 + 0,241X_3$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 3,503 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan, stress kerja, dan lingkungan kerja dianggap konstan maka nilai Y adalah 3,503.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) Sebesar 0,256 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat gaya kepemimpinan naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,256.
3. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X_2) sebesar 0,313 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat stress kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,313.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,241 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila jika tingkat lingkungan kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,241.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.590	2.725
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Stress Kerja (X2)				

Sumber : Hasil Analisis SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai R adalah 0,621 atau 62,1 %, hal ini berarti kontribusi yang diberikan gaya kepemimpinan, stress kerja, dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar pasuruan sebesar 62,1% sisanya 37,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independent lainnya konstan atau dengan kata lain untuk membuktikan apakah masing-masing variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan kesimpulan atas hasil pengujian adalah apabila nilai $\text{sig} \leq$ dari 0,05 maka dinyatakan signifikan, sebaliknya jika nilai $\text{sig} >$ dari 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan.

Tabel 3. Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.503	5.824		.601	.551
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.286	.132	.250	2.163	.037
	Stress Kerja (X2)	.313	.141	.272	2.223	.033
	Lingkungan Kerja (X3)	.421	.106	.472	3.983	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Analisis SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t sebesar 2,163 dengan tingkat signifikansi 0,037, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Selanjutnya, hasil analisis juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t sebesar 2,223 dengan signifikansi 0,033 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut valid secara statistik karena berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja tertentu dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal, asalkan stres tersebut masih dalam batas yang dapat dikelola atau bersifat eustress.

Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t sebesar 3,983 dan signifikansi 0,000, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan sangat kuat dan signifikan. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung akan mendorong peningkatan produktivitas serta kualitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak untuk digunakan sebagai model pengujian data dan hipotesis yang diajukan dengan kriteria jika $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis diterima, sebaliknya jika $\text{sig} > 0,05$ maka hipotesis tidak dapat diterima. Berikut hasil penelitian uji F :

**Tabel 4. Uji Simultan F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.637	3	146.212	19.695	.000 ^b
	Residual	267.263	36	7.424		
	Total	705.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Stress Kerja (X2)

Sumber : Hasil Analisis SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas maka dapat didapat kan hasil F hitung sebesar 19,698. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat digunakan untuk dilakukan pengujian lebih lanjut. Sedangkan jika dilihat dari nilai signifikan adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ yang berarti hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, stress kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja di PT. PNM Mekaar Pasuruan

Berdasarkan hasil kuesioner yang tersebar kepada semua variabel, yaitu gaya kepemimpinan, stress kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan tingkat persetujuan yang cukup tinggi. Ini terbukti dari nilai rata-rata diatas 3. Untuk variabel gaya kepemimpinan, nilai mean yang diperoleh adalah 3,41. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi mengenai gaya kepemimpinan dikalangan karyawan PT. PNM Mekaar Pasuruan dinilai cukup baik. Untuk variabel stress kerja, nilai mean yang diperoleh adalah 3,17. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa persepsi mengenai stress kerja di kalangan karyawan PT. PNM Mekaar Pasuruan dinilai cukup baik. Dan untuk variabel lingkungan kerja, nilai mean yang diperoleh 3,62. Ddapat disimpulkan bahwa persepsi mengenai lingkungan kerja dikalangan karyawan PT. PNM Mekaar Pasuruan dinilai baik. Adapun untuk variabel kinerja karyawan, nilai mean yang diperoleh adalah 3,20. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi mengenai kinerja karyawan di PT. PNM Mekaar pasuruan dinilai cukup baik. Pengujian terlihat kedua variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,037, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi α (0,05). Koefisien (B) sebesar 0,286 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan searah terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kinerja karyawan cenderung meningkat jika model gaya kepemimpinan yang mereka alami meningkat, dan sebaliknya, jika gaya kepemimpinan berkurang, kinerja karyawan juga

dapat menurun. Variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t sebesar 2,163 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,037 \leq 0,05$ yang artinya secara parsial berpengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar Pasuruan.

Pada indikator kemampuan mengambil keputusan pada item pernyataan “Pemimpin saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang kompleks” memiliki rata – rata sangat dominan yaitu sebesar 4,30 dalam kategori sangat setuju. Dengan demikian, dapat diamati bahwa mayoritas responden dari PT. PNM Mekaar Pasuruan merasa seimbang antara pemimpin dalam mengambil keputusan dan harapan pribadi mereka. Situasi dimana keputusan yang diambil seorang pemimpin sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan PT. PNM Mekaar Pasuruan untuk meningkatkan kreativitas mereka dalam berbagai bidang, memungkinkan mereka untuk lebih aktif dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, karyawan PT. PNM Mekaar Pasuruan dapat termotivasi dan juga karyawan aktif untuk mengembangkan keterampilan mereka dalam berinovasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar Pasuruan.

Hal ini disebabkan karena pimpinan SOP yang dijalankan perusahaan PT. PNM Mekaar Pasuruan telah berjalan dengan baik serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan sistem tersebut berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan dari pimpinan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Heriyanti & Putri (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. NT Cikarang. Begitu juga dengan hasil penelitian menurut Siahaan, dkk (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Deli Kencana Medan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian diatas, terdapat hubungan positif antara stress kerja dan kinerja karyawan. Variabel stress kerja dan kinerja karyawan. Variabel stress kerja memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,033, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi α (0,05). Koefisien (B) sebesar 0,313 menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan searah terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa kinerja karyawan cenderung meningkat jika tingkat stress kerja yang dialami juga meningkat, dan sebaliknya, jika stress kerja berkurang, kinerja karyawan juga dapat menurun. Variabel stress kerja (X2) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). menunjukkan nilai t untuk variabel X2 dalam model regresi sebesar 2,223 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,033 \leq 0,05$ yang artinya secara parsial berpengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada indikator tuntutan tugas pada item pernyataan “Saya merasa tugastugas yang diberikan kepada saya sangat membebani dan Saya sering merasa terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas” merupakan indikator yang sangat dominan dengan nilai rata – rata (mean) yaitu sebesar 4,10 dalam kategori setuju. Dengan demikian, dapat diamati bahwa mayoritas responden dari PT. PNM Mekaar Pasuruan merasa seimbang antara tuntutan pekerjaan dan harapan pribadi mereka. Situasi dimana pekerjaan tidak sesuai harapan membuka peluang bagi karyawan PT. PNM Mekaar Pasuruan untuk meningkatkan kemampuan mereka diberbagai bidang, memungkinkan mereka untuk mendapatkan berbagai perspektif dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, karyawan PT. PNM Mekaar Pasuruan menjadi lebih terbuka dan produktif, mengubah tekanan yang mereka hadapi menjadi tantangan untuk

meningkatkan kinerja mereka. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar Pasuruan.

Sesuai dengan hal tersebut maka dapat dikatakan yakni stress kerja pada karyawan PT. PNM Mekaar Pasuruan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa “karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai job Specification yang saya miliki”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekalipun karyawan pada PT. PNM Mekaar Pasuruan mempunyai tuntutan tugas yang tinggi namun mereka merasa bahwa hal-hal itu membuat mereka stress sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja mereka. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, dkk (2021) menunjukan bahwa Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, lebih kecil dari nilai α (0,05), menandakan bahwa lingkungan kerja (X3) memiliki dampak positif dan sejalan terhadap kinerja karyawan. Artinya, saat lingkungan kerja meningkat, kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan. Variabel lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung untuk variabel X3 dalam model regresi adalah 3.983 dengan tingkat signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa variabel X3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada indikator kebersihan pada item pertanyaan “Kebersihan di area kerja saya dijaga dengan baik dan memberikan rasa nyaman” Merupakan indikator yang sangat dominan dengan nilai rata-rata (mean) yaitu sebesar 4,50 dan dalam kategori sangat setuju. Dengan demikian, terlihat bahwa sebagian besar responden dari PT. PNM Mekaar Pasuruan merasa nyaman terhadap kondisi yang ada di lingkungan kerja tersebut. Situasi di mana lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal dalam keadaan tertentu.

Berdasarkan penelitian diatas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t sebesar 3,983 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$ yang artinya secara parsial berpengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar Pasuruan. Hal ini sejalan dengan penelitian Simanjuntak, dkk (2021).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka kondisi lingkungan kerja harus sesuai dengan karyawan agar tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk biasa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya.

Tempat kerja yang nyaman tentunya akan membuat karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal dan fokus tanpa terganggu dengan adanya gangguan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan menjaga kesehatan karyawan. Tempat kerja yang nyaman dapat diperoleh dengan tempat kerja yang bersih

dan teratur, yang dimana tempat karyawan dalam bekerja selalu dibersihkan hingga tidak berdebu, sampah ataupun serangga demi kenyamanan karyawan itu sendiri.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Simanjuntak, dkk (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Begitu pula dengan hasil penelitian menurut Ahmad, dkk (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Manado.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar Pasuruan. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi positif untuk setiap variabel bebas. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan (X1), stress kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y). nilai R adalah 0,621 atau 62,1 %, hal ini berarti kontribusi yang diberikan gaya kepemimpinan, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar Pasuruan sebesar 62,1% Sementara itu, sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian hipotesis dengan (uji F), yang mengevaluasi pengaruh bersama-sama dari variabel gaya kepemimpinan, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y), didapati bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel. Oleh karena itu, hipotesis yang mengatakan tidak ada pengaruh ditolak, sementara hipotesis yang mengatakan ada pengaruh diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, stress kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar Pasuruan.

KESIMPULAN

Setelah mengidentifikasi masalah dan menganalisisnya dengan membandingkan kondisi ada dengan teori yang relevan secara kuantitatif peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. PNM Mekaar pasuruan semuanya memiliki kondisi baik.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar pasuruan.
3. Stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar pasuruan.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar pasuruan.
5. Gaya kepemimpinan, stress kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar pasuruan.

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam

- penelitian ini. namun penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat.
2. Bagi PT. PNM Mekaar pasuruan, diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan dan kebijakan, oleh sebab itu seharusnya perusahaan lebih memfasilitasi kebutuhan karyawannya, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat terpenuhi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.
- Febrianty, F., Revida, E., Simarmata, J., Suleman, A. R., Hasibuan, A., Purba, S., ... & Saputra, S. (2020). Manajemen Perubahan Perusahaan Di Era Transformasi Digital. Yayasan Kita Menulis.
- Hamarto, W., & Mutoharoh, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics & Business UBS* 8 (1).
- Heriyanti, S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915-925. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Hertanto. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal. Universitas Sam Ratulangi*.
- Johan, J., & Saragih, T. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 2(2), 104-109.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (14th ed.)*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Nikmat, Katarina, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Rivai & Mulyadi. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo persada.
- Siahaan, A. S. P., Situmorang, S., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kencana Medan. *Jurnal Ilmiah MEA*, 5(2), 1270–1282
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1).
- Sugiyono, (2019). Metode penelitian Manajemen. Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, tindakan kelas dan evaluasi. Bandung: Alfabeta
- Sumampouw, R. W. J., & Wahyudi, L. A. (2020). Pengaruh Koordinasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai

- Variabel Intervening Pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Periode 2019. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 17(1), 50–60.
- Verdina, A., Husniati, R., & Siswantini, T. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Di Kementerian Pertanian. In *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)* (Vol. 2, pp. 255-265).
- Warella, Samuel Y., Erika Revida, Leon A. Abdillah Delyana R. Pulungan, Sukarman Purba, Erwin Firdaus Diena Dwidienawati Tjiptadi, Muhamad Faisal Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Iskandar Kato. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Yayasan Kita Menulis
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.