



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ABSOLUTE CONNECTION

Vera Ameilia¹, Peggy Ratna Marlianingrum^{2*}

^{1,2}STIE Muhammadiyah Jakarta, vera.ameyilia@gmail.com1, peggyratna@ymail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk melihat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara individual dan bersamaan pada PT Absolute Connection. Desain penelitian ini bersifat kausal dengan menggunakan data primer yang didapatkan dari angket. Sampel yang digunakan sebanyak 118 responden. Dalam menganalisis datanya dilakukan dengan angket dan pengolahan datanya menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan Slamet Rivai pada tahun 2014. Hal tersebut terbukti dari jumlah responden yang menjawab sangat setuju jika pemimpin memberikan solusi apabila ada pertanyaan dari bawahan mengenai permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan untuk stres kerja, pekerjaan yang begitu banyak membuat karyawan harus mengerjakan pekerjaan sampai harus lembur, kemudian untuk lingkungan kerja yaitu terdapatnya petugas keamanan ataupun satpam di lingkungan kantor. Oleh karena itu, Perusahaan perlu meningkatkan respon terhadap keluhan yang terjadi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research is about the influence of leadership style, work stress and work environment on employee performance. The aim is to see the significant influence between leadership style, work stress and work environment on employee performance individually and simultaneously at PT Absolute Connection. The design of this study is causal by using primary data obtained from a questionnaire. The sample used was 118 respondents. In analyzing the data, it is done with a questionnaire and the processing is assisted by SPSS. The results showed that leadership style, work stress and work environment both partially and simultaneously affect employee performance. These results are in accordance with research conducted by Slamet Rivai in 2014. This is evidenced by the large number of respondents who answered strongly agree that leaders provide solutions if their subordinates ask about problems related to work. As for work stress, so many jobs make employees have to do work to the point of having to work overtime, then for the work environment there is a security officer or security guard in the office environment. Therefore, the company needs to improve the response to complaints that occur in order to improve employee performance at the company.

Keywords: Leadership Style, Work Stress, Work Environment, Employee Performance.

Naskah diterima : 04-07-2022, Naskah dipublikasikan : 30-09-2022

PENDAHULUAN

Kesuksesan dan keberhasilan perusahaan pasti didukung dengan adanya peran serta individu selaku sumber daya yang cukup penting. SDM adalah tenaga kerja (karyawan) berperan yang sangat penting untuk melangsungkan kegiatan perusahaan. Terkait dengan ini perusahaan menginginkan karyawan yang mempunyai potensi dan kualitas yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan yang baik dan tepat. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dinilai berperan penting pada suatu organisasi atau perusahaan, apa yang dilakukan oleh manajemen SDM menggambarkan bagaimana aktifitas pengelolaan SDM di lingkungan perusahaan atau organisasi. MSDM bisa dimaknai dengan ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan peran pekerja efektif dan efisien dalam menggunakan kemampuannya supaya tujuan yang perusahaannya dapat tercapai, (Mathis & Jackson, 2012:5 dan Hasibuan 2012:23).

Sebuah perusahaan yang dapat mengelola semua potensi sumber dayanya secara baik akan dapat mencapai keberhasilan yang perusahaan harapkan. Faktor yang begitu berarti bagi perusahaan salah satunya adalah SDM. SDM selalu melekat pada setiap sumber daya yang terdapat dalam perusahaan akan digunakan menjadi faktor penentu eksistensi dan perannya dalam berkontribusi guna mencapai tujuan perusahaan yang efektif serta efisien. Setiap perusahaan sudah pasti sangat memerlukan keberadaan sumber daya yang profesional dalam perusahaan.

Kemampuan manajerial atasan dalam memimpin seluruh tenaga kerja, mengkoordinasi seluruh aktivitas dan membentuk iklim kerja yang memadai sangat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan. Pemimpin adalah sumber daya penting dalam suatu organisasi. Kemajuan perusahaan sangat ditentukan dari kemampuan pemimpin dalam memimpin perusahaan secara efektif. Pendapat dari Sunyoto (2013: 24) menyatakan jika pemimpin merupakan sebuah proses mempengaruhi kegiatan seseorang ataupun organisasi dalam upaya pencapaian tujuan. Sehingga gaya kepemimpinan pemimpin sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan pada umumnya membutuhkan motivasi supaya dapat bekerja semakin rajin. Motivasi bisa diberikan oleh pimpinan, teman kerja ataupun dari luar perusahaan. Untuk memotivasi seorang karyawan biasanya dilakukan secara berbeda diantara para pemimpin. Gaya kepemimpinan ini yang cenderung akan berpengaruh cukup berarti bagi kinerja seorang karyawan.

Kinerja dari karyawan yang kurang efektif dan tidak produktif merupakan akibat dari gaya kepemimpinan yang kurang baik. Hal tersebut akan sangat mempengaruhi karyawan dalam mencapai karier yang dicita-citakan menjadi tidak tercapai. Kepemimpinan yang diimplementasikan atasan pada perusahaan tertentu mempunyai karakteristik yang tidak sama. Karakteristik tersebut banyak dinamakan dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dipandang selaku caranya atasan untuk memberi pengaruh dan mengatur bawahannya. Pendapat dari Hasibuan (2016:162) menyatakan jika “gaya kepemimpinan adalah bagaimanakah cara pemimpin memberikan pengaruh, arahan dan menampilkan kemampuan yang dimiliki supaya dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan”. Pemimpin perlu memberikan waktu yang lebih dalam memberi motivasi dan inspirasi bagi pekerja. Pekerja mempunyai kekhawatiran akan mandate dari pimpinannya yang kadang kala mendadak dengan instruksi yang tidak jelas.

Selain faktor gaya kepemimpinan dalam bekerja, stres kerja juga tidak kalah pentingnya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dialami oleh seorang karyawan karena banyak faktor yang dialami, misalnya aturan yang setiap tahun berubah di perusahaan akan mengakibatkan masalah – masalah baru timbul. Segala bentuk perubahan mempunyai potensi bagi siapa saja untuk kehilangan pekerjaan, penyusutan gaji, dan sejumlah perubahan terkait pekerjaan, aturan, lingkungan dan ekonomi, serta tidak bisa menghadapi tantangan yang ada sebagai akibat dari adanya perubahan. Sehingga penilaian pekerja yang terlampaui berlebihan dan

rasa khawatir pekerja akan terjadinya PHK secara massal yang dilaksanakan dapat membuat stress karyawan. Stress kerja adalah salah satu efek dari terjadinya berbagai perubahan.

Kinerja karyawan juga mendapat pengaruh dari lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja di mana pegawai bersangkutan dan juga mempengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan. Serangkaian faktor yang sifatnya fisik ataupun non fisik, dimana kedua hal tersebut sangat mempengaruhi bagaimanakah karyawan menjalan pekerjaan disebut dengan lingkungan kerja. Situasi di lokasi kerja sebagai lingkungan kerja non fisik, kemudian pekerja atau perlatan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang relevan dapat menunjang karyawan dalam bekerja dengan begitu karyawan mempunyai motivasi bekerja dan akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Kemudian ketidak sesuain lingkungan kerja bisa menciptakan rasa kurang nyaman bagi karyawan dalam bekerja.

Towers Watson yang merupakan sebuah lembaga survey SDM internasional, mengadakan survey dinamika karyawan yang berkembang di perusahaan pada tahun 2015. Hasil survey yang dilakukan tersebut memperlihatkan jika 75% perusahaan yang ada di Indonesia menemui kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan dalam surveinya juga memperlihatkan jika 68% pegawai di Indonesia lebih memilih keluar dari perusahaan di mana ia bekerja dalam jangka waktu 2 tahun dan cuma 32% yang mempunyai niat untuk tetap bekerja di perusahaan di mana ia bekerja sekarang (Sindonews: 2015). Hal tersebut dapat terlihat dari gaya pemimpin yang cenderung otoriter yang hanya mementingkan dirinya sendiri. Stres kerja yang dialami oleh karyawan yang dan terus terakumulasi sehingga terus dirasakan karyawan, dan lingkungan yang tidak baik sehingga menjadi indikasi karyawan menurunkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

PT Absolute Connection merupakan adalah yang bergerak dibidang IT, yang memiliki sekitar 60 customer diseluruh Indonesia. Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir yakni 2018 hingga 2020. Hal tersebut akan dikuatkan dengan tabel di bawah ini:

**Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Absolute Connection
Tahun 2018 - 2020**

Penilaian Kinerja	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
	Jumlah Karyawan	Presentase (%)	Jumlah Karyawan	Presentase (%)	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
Sangat Baik (A)	28	20.90%	21	15.91%	11	9.32%
Baik (B)	40	29.85%	52	39.39%	43	36.44%
Cukup (C)	54	40.30%	41	31.06%	49	41.53%
Kurang (D)	12	8.96%	18	13.64%	15	12.71%
Total	134	100.00%	132	100.00%	118	100.00%

Sumber: PT Absolute Connection

Tabel 1 menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya, jika dilihat tahun 2018 sebanyak 28 orang karyawan (20,90%) yang memperoleh nilai sangat baik (A), namun di tahun 2019 mengalami penurunan sekitar 7 orang sehingga menjadi 21 orang karyawan (15,91%) yang mendapatkan nilai sangat baik (A), dan kembali mengalami penurunan di tahun 2020 sebanyak 10 orang sehingga menjadi 11 orang karyawan (9,32%) yang mendapatkan nilai sangat baik (A). Hal tersebut karena masih minimnya karyawan yang mampu memenuhi SOP dan sulitnya karyawan dalam menjadi kerja sama dengan teman kerjanya dalam upaya pencapaian

target yang sudah perusahaan tetapkan. Komunikasi yang kurang baik dan kurang lancar pada PT Absolute Connection dapat menyebabkan kesenjangan yang terjadi antara karyawan dan pemimpin jadi dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Selain itu juga masih banyaknya praktek-praktek nepotisme yang terjadi. Motivasi internal karyawan juga sedikit berkurang karena gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga membuat ketidaknyamanan karyawannya dalam menjalankan pekerjaan. Pendapat dari Darmawan (2013: 192) menjelaskan jika faktor-faktor eksternal misalnya tingkah laku, sikap dan berbagai perilaku dari teman kerja, bawahan dan atasan, fasilitas kerja dan iklim perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM ialah sebuah ilmu ataupun seni dalam mengelola hubungannya dan peran dari karyawan agar menjadi semakin efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan, pekerja dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Management SDM diartikan dengan sebuah cara dalam menjalankan berbagai fungsi management yakni perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian pada semua fungsi operasional SDM yakni dalam proses perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang terdiri atas promosi, demosi dan transfer, pengukuran kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, sampai dengan PHK, yang diarahkan untuk meningkatkan kontribusi produktif dari SDM perusahaan dalam emncapai tujuan perusahaan supaya menjadi semakin efektif dan efisien (Sofyandi, 2013). MSDM sebagai suatu bidang manajemen yang menjalankan aktivitas pengadaan, pelatihan dan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, dan menjaga SDM.

Kinerja Karyawan

Menurut Haedar (2018) menyatakan jika *“Performance comes from "Job Performance" namely productivity and achievements that should be carried out by individuals when carrying out work that is already their responsibility”*. Kinerja dapat juga dimaknai dengan prestasi kerja ataupun produktivitas atau hasil untuk kerja. Kinerja diartikan sebagai hasil atau taraf kesuksesan individu secara keseluruhan pada kurun waktu tertentu dalam menjalankan tugas daripada sejumlah kemungkinan, misalnya standar hasil kerja, target atau sasaran ataupun kualifikasi yang sudah lebih dahulu ditetapkan dan sudah disetujui secara bersama (Rivai dan Basri, 2017). Kinerja ialah hasil kerja dari segi mutu dan jumlahan yang diraih pekerja dalam melangsungkan tugas menurut tanggung jawabnya. Dari berbagai penjelasan tersebut, dapat disimpulkan jika kinerja adalah suatu pencapaian ataupun hasil kerja pekerja berdasar tugas, kemampuan dan tanggung jawab yang dilaksanakan supaya tujuan yang sudah ditentukan dapat tercapai (Mangkunegara, 2016).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dipandang selaku cara atasan dalam memberikan pengaruh dan arahan kepada bawahan. “gaya kepemimpinan adalah bagaimanakah cara pemimpin memberikan pengaruh, arahan dan menampilkan kemampuan yang dimiliki supaya dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan” (Hasibuan, 2016). Kemudian Hersey (2014) menyatakan jika gaya kepemimpinan diartikan dengan pola tindakan dari pemimpin yang karyawan rasakan. Gaya kepemimpinan ialah norma perilaku yang diterapkan seseorang ketika seseorang mencoba memberikan pengaruh terhadap tindakan yang dilakukan oleh orang lain misalnya dari apa yang dilihatnya (Thoha, 2013).

Stres Kerja

Stress kerja merupakan sebuah keadaan ketegangan yang memunculkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang memberikan pengaruh terhadap emosi, cara berpikir,

dan keadaan karyawan (Rivai, 2014). Pendapat dari Kaveri dan Prabakaran (2013) menyatakan jika *“Stress exploration is the effect of changing individual physical or emotional conditions, meaning experiencing an imbalance from conditions in general. Stress is caused by disturbances from the work and social environment as well as the daily life of workers and is also influenced by a person's emotional, psychological, mental and physical”*. Stress kerja ialah keadaan ketegangan sangat memberi pengaruh pada emosi, cara pemikiran dan keadaan fisik individu. Umumnya stress yang tidak teratasi dengan baik akan menyebabkan ketidakmampuan seseorang untuk melakukan interaksi secara positif dengan lingkungan, baik di dalam ataupun di luar lingkungan kerja (Siagian, 2012).

Lingkungan Kerja

Lingkungan organisasi merupakan “berbagai faktor yang keberadaannya ada dalam internal dan eksternal perusahaan yang bisa mempengaruhi perkembangan perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan yang sudah ditentukan” (Musa Hubeis dan Najib, 2014). Lingkungan merupakan lembaga atau kekuatan di luar yang mempunyai potensi memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Lingkungan bisa berupa lingkungan umum dan khusus. Lingkungan umum merupakan semua hal yang ada di luar perusahaan yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap perusahaan yang meliputi keadaan sosial dan teknologi. Kemudian lingkungan khusus sebagai subset lingkungan yang mempunyai kaitan langsung dengan upaya mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan (Robbins, 2014). Lingkungan kerja ialah semua hal yang terdapat di sekeliling karyawan dan bisa memberi pengaruh terhadap pekerjaan yang diberikan padanya sebagainya contoh ruangan dilengkapi dengan AC, pencahayaan yang memadai dan yang lainnya (Nitisemito dalam Nuraini, 2013).

Pengembangan Hipotesis

Pendapat dari Sugiyono (2012: 84) menjelaskan jika hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat sementara yang masih harus dicari kebenarannya sesuai dengan data yang sudah dikumpulkan. Dalam hal ini, penulis memakai jenis hipotesis asosiatif (kausal) yang merupakan dugaan terhadap rumusan masalah asosiatif (kasual) yang masih bersifat sementara, yaitu menguji korelasi antara dua variabel ataupun lebih.

Sudah banyak sekali penelitian yang dilakukan dengan tema yang sama dan masing-masing penelitian menghasilkan hasil yang tidak sama. Penelitian variabel gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husnan (2012), hasil dari penelitiannya memperlihatkan jika gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Julien Andrasista (2015) menyatakan jika gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

HI : Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilaksanakan Muhamad Thoha (2014) memperlihatkan hasil jika stres kerja mempengaruhi kinerja pegawainya secara positif dan signifikan. Pendapat dari Yusuf Ali Kusuma (2016) stres kerja tidak memberi pengaruh pada kinerja karyawan secara positif pada PT Yon Serna Putratama.

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

Penelitian yang dilaksanakan Cahya Nuraini (2013) memperlihatkan hasil jika lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Pendapat Yuanita

Nisa (2012) menyatakan lingkungan kerja tidak memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawannya.

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

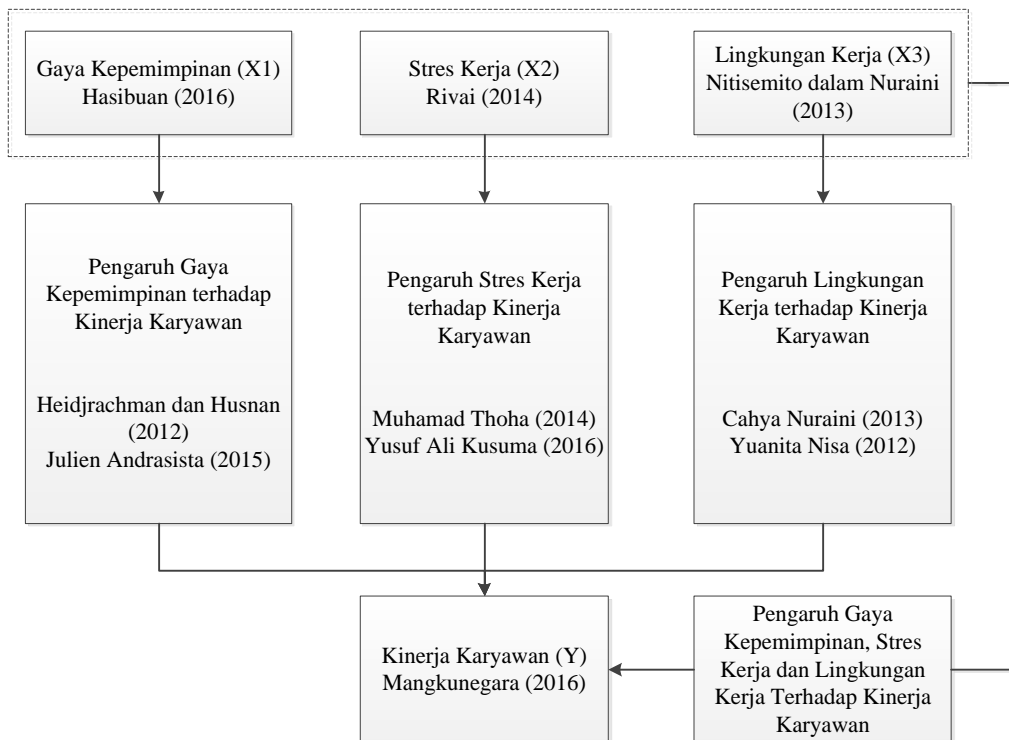
Penelitian yang dilaksanakan Slamet Rivai (2014) memperlihatkan jika gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawainya secara positif dan signifikan. Pendapat Rieka Mustika Sari (2014) menyatakan gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawannya secara positif.

H4 : Ada pengaruh yang simultan antara gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Bagi sebuah perusahaan aset yang sangat penting dan harus dijaga salah satunya adalah karyawan, terutama pada perusahaan bidang jasa pelayanan yang mengedepankan produktivitas kinerja karyawan yang tinggi. Sehingga perusahaan diharuskan untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang dimiliki. Gaya kepemimpinan, stress kerja, dan faktor lingkungan kerja sebagai sejumlah contoh faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Secara umum setiap individu mempunyai cara memimpin yang berlainan. Dalam memobilisasi orang lain demi pencapaian sebuah tujuan sangat dipengaruhi oleh kewibawaan dan cara berkomunikasi dari pemimpin. Minimnya peran dari pemimpin dalam membentuk komunikasi yang harmonis dan mengadakan pembinaan karyawan, akan berujung pada rendahnya kinerja karyawan

Tuntutan pekerjaan yang kompleks dan persepsi yang tidak sama dari berbagai individu dapat menyebabkan stress kerja. di dalam sebuah perusahaan permasalahan stress kerja merupakan sebuah fenomena yang penting untuk diteliti dengan dimulai dari munculnya tuntutan efisiensi di dalam pekerjaan. Lingkungan kerja karyawan sama halnya dengan stres kerja, kinerja yang nyaman dapat menurun jika bekerja dalam lingkungan yang kurang nyaman, kemudian kinerja karyawan akan mengalami peningkatan jika karyawan bekerja pada lingkungan yang nyaman. Hubungan ataupun pengaruh dari variabel yang dimasukkan dapat digambarkan di bawah ini;



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan dengan desain kausal yang dipakai untuk melakukan analisis pengaruh antar variabel atau bagaimanakah sebuah variabel memberikan pengaruh kepada variabel yang lain. Adapun peneliti menerapkan desain kausal komparatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kausal antar variabel dengan cara menguji hipotesisnya. Desain kausal komparatif meneliti secara mendalam dan komprehensif pengaruh kausal sekaligus supaya dapat mengetahui bagaimanakan korelasi antara variabel dan permasalahannya yang mengacu dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini, peneliti melibatkan sejumlah variabel. Variabel bebas yang dimasukkan pada penelitian ini yakni

X1: Gaya Kepemimpinan

X2: Stres Kerja

X3: Lingkungan Kerja

Sedangkan variabel terikat yang dimasukkan yaitu:

Y: Kinerja Karyawan

Populasi yang diteliti ialah semua karyawan PT Absolute Connection sebanyak 118 karyawan. Teknik sampel yang dipakai peneliti ialah teknik non-probability sampling. Alasannya ialah populasi dinilai relative kecil atau sempit. Adapun jenis teknik yang digunakan yaitu dengan teknik Sampling Jenuh, yakni teknik pengambilan sampel yang mana anggota populasi semuanya dijadikan sampel. Sehingga semua populasinya adalah sampel dan subjek yang memberikan

informasi. Dari penjelasan tersebut penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 118 karyawan atau responden.

Metode Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data dengan memakai angket. Pendapat dari Sugiyono (2015: 199) angket merupakan teknik dalam mengumpulkan data yang dilaksanakan dengan pemberian sekumpulan pernyataan tertulis yang diberikan kepada respondennya supaya diberikan jawaban. Responden merupakan individu yang akan diteliti atau dapat juga dinamakan dengan sampel. Angket adalah serentetan pertanyaan yang dilontarkan ke respondennya berdasar tema yang dikaji untuk mendapatkan data yang berupa pertanyaan responden. Supaya dapat mengumpulkan data, angketnya akan dibagikan kepada responden secara online.

Metode Analisis Data

Tujuannya penelitian ini ialah melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dimasukkan dalam penelitian ini, maka metode analisis datanya akan memakai metode Analisis Regresi Linier Berganda yang analisisnya berbantuan SPSS 26.

Analisis Data Kuantitatif

Merupakan sebuah pengukuran yang dipakai dalam sebuah penelitian yang penghitungannya dilakukan dengan jumlahan satuan tertentu ataupun berbentuk angka. Analisis ini berupa mengolah data, mengorganisasikan data dan menemukan hasil.

Pengujian Validitas

Ialah sebuah ukuran yang memperlihatkan taraf kevalidan atau keabsahan sebuah alat ukur. Sebuah instrument yang valid atau sahih menunjukkan taraf validitasnya tinggi dan jika nilai validitasnya rendah instrumennya dikatakan kurang valid. Ketentuan yang peneliti gunakan ialah; apabila nilainya $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumennya berarti valid, dan apabila nilainya $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item instrumennya berarti tidak valid.

Pengujian Reliabilitas

Tujuannya ialah untuk melihat tingkat kehandalam instrument yang digunakan. Realibilitas mengandung pengertian jika sebuah instrument akan sangat terpercaya sebagai pengumpul data, sebab instrumennya sudah baik. Instrument yang terpercaya dan reliable akan memberikan data yang juga terpercaya. Sebuah variabel disebut handal apabila nilai dari Cronbach's Alpha memperlihatkan $\alpha > 0.6$ yakni apabila dilaksanakan penelitian lagi dengan waktu dan ruang yang berlainan data yang dihasilkan pun tetap sama. Namun sebaliknya apabila $\alpha < 0.6$ akan dikatakan kurang reliable, yang berarti variabelnya jika diadakan penelitian lagi dengan ruang dan waktu yang berlainan akan memberikan data yang berdeda juga.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pendapat dari Husen Umar (2014: 177) menjelaskan jika tujuannya uji multikolinieritas ialah untuk mengetahui apakah dalam model regresinya variabel bebasnya saling berkorelasi. Apabila ditemukan korelasi antar variabel bebasnya, sehingga variabelnya dikatakan dengan orthogonal untuk mengetahui apakah di dalam model regresinya mengalami gejala multikolinieritas ataukah tidak dengan berdasar nilai tolerance dan VIF. Tolerance adalah pengukur varians dari variabel bebas yang digunakan yang tidak bisa diterangkan oleh variabel

bebas yang lain. Sehingga, nilai tolerance yang kecil sama dengan VIF yang besar dan memperlihatkan adanya uji kolonieritas yang besar. Pengujian ini dilaksanakan dengan berdasar nilai tolerance dan VIF. Jika nilainya VIF < 10 maka datanya tidak mengalami gejala multikolinearitas, (Gujarati, 2013L 362).

Uji Heterokedastisitas

Pendapat dari Husein Umar (2014:179) tujuannya dari pengujian heteroskedastisitas ialah menguji apakah pada mmodel regresi terjadi perbedaan dari varians dari residual suatu observasi ke observasi yang lainnya. Langkah pendeteksian gejala heteroskedastisitas diantaranya berdasar grafik plot. Di mana ketentuannya adalah; apabila ditemukan sebuah pola, misalnya titiknya melebar, menyempit dan bergelombang maka mengindikasikan sudah mengalami gejala heteroskedastisitas, kemudian jika tidak terlihat pola yang jelas, dan titiknya yang tersebar ke atas dan ke bawah angka 0 dalam sumbu Y, maka datanya tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian ini dilaksanakan untuk melihat apakah kedua variabel yang peneliti gunakan menunjukkan distribusinya normal, ataukah tidak. Pendapat dari Husein Umar (2014: 182) menjelaskan jika asumsi normalitas adalah ketentuan yang sangat penting dalam uji sig, koefisien regresi. Cara menguji normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan dua cara yakni;

1. Uji Kolmogrov-Smirnov, yang dilakukan dengan melihat nilai prob. (Asy. Sig) yakni:
 - a. Apabila nilainya sig. < 0.05 maka datanya tidak normal.
 - b. Apabila nilainya sig. > 0.05 maka datanya normal.
2. Grafik Normal P-plot, menggunakan ketentuan yaitu;
 - a. Apabila datanya menyebar di seputar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka datanya sudah sesuai dengan ketentuan.
 - b. Apabila penyebaran datanya menjauhi garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonalnya, maka datanya tidak sesuai dengan ketentuan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pendapat dari Sugiyono (2015: 277) menyatakan jika regresi linear berganda merupakan analisis yang para peneliti gunakan untuk memprediksi bagaimanakah kondisi variabel terikatnya. Jika dua ataupun lebih variabel bebas selaku faktor predictor dimanipulasikan. Tujuannya analisis ini ialah mengetahui seberapa kuat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dimasukkan dalam penelitian ini.

Pendapat dari Sugiyono (2015:192), menyebutkan jika formula yang digunakan dalam regresi linear berganda ialah;

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

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta, adalah nilai yang melekat yang disini yaitu Y ketika variabel bebasnya (X1, X2, X3 = 0)
b₁ : Koefisien regresi berganda antara X1 terikat Y, jika X1 dianggap konstan
b₂ : Koefisien regresi berganda X2 terikat Y, jika X2 dianggap konstan
b₃ : Koefisien regresi berganda X3 terikat Y, jika X3 dianggap konstan

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

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat kontribusi dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji hipotesisnya memakai uji t dan uji f. Metode hipotesis dilakukan secara individual dan bersamaan yang akan diterangkan di bawah;

Uji T

Tujuannya adalah sebagai dasar dalam mengambil keputusan uji hipotesisnya yang dilakukan dengan cara melihat nilai sig. Pengujian ini hanya berfokus pada masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikat. Pendapat dari Ghozali (2013: 98) menjelaskan jika secara umum memperlihatkan sejauh apa pengaruh sebuah variabel bebas secara individu dalam menerangkan varian dari variabel terikatnya.

Uji F

Pendapat dari Ghozali (2013: 98) menyatakan jika secara umum uji f memperlihatkan apakah seluruh variabel bebas yang digunakan mempengaruhi secara simultan kepada variabel terikat.

Uji Koefisien Kolerasi

Koefisien korelasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kemampuan korelasi linear antara dua variabel. Korelasi juga tidak memperlihatkan korelasi fungsional. Artinya, analisa korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebasnya. Analisis korelasi dalam regresi berganda dipergunakan juga memperlihatkan arah korelasi antara variabel terikat dengan variabel bebas selain sebagai pengukur pengaruh yang diberikan

Uji Koefisien Determinasi

Tujuannya uji ini ialah untuk menguhi hubungan dari variabel bebas dan variabel terikatnya. Uji ini menerangkan korelasi antara variabel dan faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap korelasinya. Pada intinya koefisien korelasi dipakai untuk mengetahui sejauh mana kemampuannya model dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya. R² adalah besaran non negatif dan nilainya R² ialah angka nol hingga satu (0 < R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Pengujian ini bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan sebuah data yang dapat diketahui dari nilai mean, standar deviations, varians, mak, min, sum, range, kurtois dan skewness dari setiap variabel. Dalam penelitian ini akan menggunakan variabel gaya kepemimpinan, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2
Tabel Statistik Deskriptif

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
					Statistic	Std. Error	
Gaya_Kepe mimpinan	118	27.00	23.00	50.00	41.24	.491	5.334
Stres_Kerja	118	22.00	28.00	50.00	40.30	.394	4.275
Lingku ngan Kerja	118	24.00	24.00	48.00	36.13	.469	5.093
Kinerja_Ka ryawan	118	28.00	22.00	50.00	41.51	.451	4.902
Valid N (listwise)	118						

Sumber: SPSS Versi 26, Diolah tahun 2022

Tabel di atas memperlihatkan nilai dari gaya kepemimpinan mempunyai mean 41.24, standar error di 0.491, standar deviasi 5.334, range 27, nilai min 23 dan max 50. Kemudian pada variabel stres kerja (X2) mempunyai mean 40.30, standar error di 0.394, standar deviasi 4.275, range 22, nilai min 28 dan max 50. Kemudian pada variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai mean 36.13, standar error di 0.469, standar deviasi 5.093, range 24, nilai min 24 dan max 48. Kemudian pada variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai mean 41.51, standar error di 0.451, standar deviasi 4.902, range 28, nilai min 22 dan max 50.

Uji Validitas

Pengujian ini menggunakan 118 responden berbantuan SPSS 26. Dari tabel r, untuk $df = \text{jumlah kasus} - 2$, atau dalam kasus ini $df = 116 (118-2)$ dan taraf sig. 5% memperlihatkan nilai 0.179 di mana r hasil pada setiap butir terlihat dalam kolom corrected item – total correlation. Syarat dalam pengujian ini yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti butirnya valid atau apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti butirnya tidak valid. Dari hasil pengujian yang dilakukan memperlihatkan jika seluruh item angket pada semua variabel berkorelasi $> r_{tabel} (0,179)$ dan signifikan, maka butir pernyataannya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujiannya memperlihatkan nilai koefisien alpha diatas 0.60. Hal tersebut memperlihatkan jika instrumennya reliable dan data yang didapatkan bisa dianalisis lebih lanjut sebab memperlihatkan nilai sudah lebih dari ketentuan yang sudah ditetapkan yakni 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Mutikolinieritas

Berikut adalah tabel hasil pengujian yang sudah dilakukan;

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

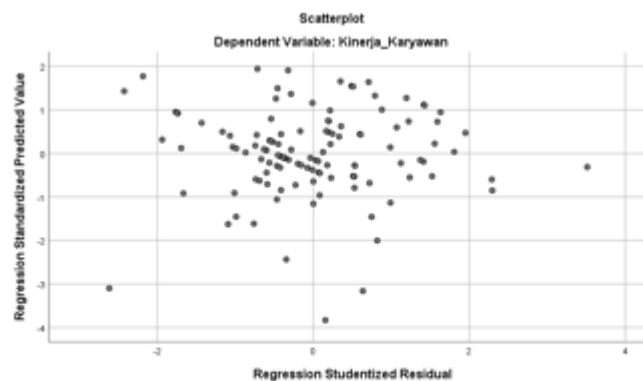
Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	.803	1.246
Stres Kerja	.800	1.250
Lingkungan Kerja	.995	1.005

Sumber: SPSS Versi 26, Diolah tahun 2022

Tabel di atas memperlihatkan jika seluruh variabel yang dimasukkan mendapatkan nilai VIF yang cukup rendah, yang mana semuanya di bawah 10 dan semua nilai tolerance di atas 0.10. Hal tersebut mengindikasikan jika semua variabel bebas yang dimasukkan tidak terjadi multikolinieritas, yang artinya jika seluruh variabelnya dapat dimasukkan menjadi variabel yang bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilaksanakan dengan tujuan supaya dapat mengetahui apakah datanya mengalami gejala heteroskedastisitas atau tidak, yang hasilnya adalah berikut;



Gambar 2

Grafik Heterosdikedastisitas

Sumber: SPSS Versi 26, Diolah tahun 2022

Gambar tersebut memperlihatkan jika titiknya menyebar ke bawah dan ke atas sumbu Y, dan terbentuk pola yang teratur. Maka kesimpulannya variabel bebasnya tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau bersifat homokedastisitas.

Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian ini yaitu menguji apakah variabel yang dimasukkan terdistribusi normal ataukah tidak. Adapun hasil dari pengujiannya akan disajikan dalam tabel berikut;

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

Sumber: SPSS Versi 26, Diolah tahun 2022

Tabel di atas memperlihatkan nilai signifikansi 0.184 dan $> 0,05$ oleh karena itu datanya dapat dinyatakan mempunyai distribusi yang normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresinya sesuai dengan hasil perhitungan yang dilakukan berbantuan SPSS 26 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini;

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error
(Constant)	10.180	3.580
Gaya Kepemimpinan (X1)	.495	.058
Stres Kerja (X2)	.413	.073
Lingkungan Kerja (X3)	.159	.055

Sumber: SPSS Versi 26, Diolah tahun 2022

Persamaan regresi yang dapat dituliskan berdasarkan tabel di atas yaitu;

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
X1 = Gaya Kepemimpinan
X2 = Stres Kerja
X3 = Lingkungan Kerja
E = error

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

1. Nilai konstanta sebesar 10.180 menyatakan jika kinerja karyawan memperlihatkan nilai 10.180 apabila gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol.
2. Gaya Kepemimpinan (X1)
Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan nilainya positif memperlihatkan korelasi searah antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan adalah 0.495 sehingga setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan membuat kinerja karyawan meningkat 0.495 begitupun sebaliknya, dengan ketentuan variabel bebasnya konstan.
3. Stres Kerja (X2)

Koefisien regresi Stres Kerja nilainya positif memperlihatkan korelasi searah antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, sehingga nilai Lingkungan Kerja yang semakin meningkat akan membuat Kinerja Karyawan menjadi meningkat. Nilai koefisien regresi Stres Kerja adalah 0.413 yang berarti bila ada peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan membuat Kinerja Karyawan meningkat 0.413, kemudian apabila Stres Kerja mengalami penurunan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan menurun 0.413.

4. Lingkungan Kerja (X3)

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja nilainya positif memperlihatkan korelasi searah antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, sehingga nilai Lingkungan Kerja yang mengalami peningkatan akan membuat Kinerja Karyawan menjadi semakin meningkat. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah 0.159 jika meningkatnya lingkungan kerja sebesar satu satuan akan membuat Kinerja Karyawan meningkat 0.159, kemudian apabila lingkungan kerja menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan akan menurun 0.159.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Berdasarkan nilai t_{tabel} dengan syarat $\alpha = 0.05$ dan $df = n - k$ atau $118 - 4 = 114$, maka t_{tabel} yang didapatkan adalah 1.980, adapun hasil dari pengujiannya akan ditampilkan dalam tabel berikut;

Tabel 6
Hasil Uji T

Variabel	t_{hitung}	Sig.	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X1)	8.506	.000	Signifikan
Stres Kerja (X2)	5.677	.000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	2.896	.005	Signifikan

Sumber: SPSS Versi 26, Diolah tahun 2022

Menurut tabel di atas dapat dijelaskan berikut:

1. Untuk gaya kepemimpinan diketahui nilai t_{hitung} adalah $8.506 > t_{tabel}$ 1.980 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ atau dengan tingkat sig. < 0.05 jadi menolak H_0 yang artinya secara signifikan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk stres kerja diketahui nilai t_{hitung} adalah $5.677 > t_{tabel}$ 1.980 dengan sig. $0. < 0.05$ atau dengan tingkat sig. < 0.05 jadi menolak H_0 yang artinya secara signifikan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan
3. Untuk lingkungan kerja diketahui nilai t_{hitung} adalah $2.896 > t_{tabel}$ 1.980 dengan sig. $0.005 < 0.05$ atau dengan tingkat sig. < 0.05 jadi menolak H_0 yang artinya secara signifikan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji f

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

Tabel 7
Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	65.502	.000 ^b

Sumber: SPSS Versi 26, Diolah tahun 2022

Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan, memperlihatkan nilai f_{hitung} 65.502 dengan tingkat signifikansinya 0.000 ($sig < 0.05$) dengan nilai f_{tabel} 2.68, sehingga hal tersebut berarti semua variabel bebas yang digunakan secara simultan mempengaruhi variabel terikat secara signifikan. Hasil tersebut membuktikan jika datanya dapat digunakan untuk mengestimasi faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Kolerasi

Hasil pengujian yang sudah dilakukan berbantuan SPSS akan ditampilkan dalam tabel di bawah ini;

Tabel 8
Hasil Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Kinerja Karyawan (Y)	.796 ^a	.633

Sumber: SPSS Versi 26, Diolah tahun 2022

Tabel di atas, artinya jika terdapat korelasi antara pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Absolute Connection. Hal tersebut terbukti dari hasil perhitungan yang didapatkan yaitu 0.796, hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan tingkat kolerasi yang kuat, hal ini dikarenakan $r = 0.796$ letaknya diantara 0.60 – 0.799 sehingga berkolerasi sangat kuat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian yang sudah dilakukan berbantuan SPSS akan ditampilkan dalam tabel di bawah ini;

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square
Kinerja Karyawan (Y)	.796 ^a	.633

Sumber: SPSS Versi 26, Diolah tahun 2022

Tabel di atas memperlihatkan jika nilai R^2 adalah 0.633 atau 63,3% yang berarti varian dari variabel Y (terikat) bisa diterangkan oleh X_1 , X_2 , X_3 (bebas) sebesar 63,3%, kemudian variabel lainnya menjelaskan 36,7% dalam penelitian ini. Hal tersebut memperlihatkan jika terdapat variabel lain selain variabel bebas yang dimasukkan dalam penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan menerima hipotesis yang pertama. Hal tersebut terlihat dari nilai koefisien garis yang positif dengan nilai signifikansinya $< 0,05$, serta dilihat dari t_{hitung} $8.506 > t_{tabel}$ 1.980 dengan tingkat sig. 5% yang berarti, gaya kepemimpinan yang semakin baik akan menjadikan kinerja karyawan semakin tinggi. Berdasarkan data pada table distribusi frekuensi untuk variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai mean variabel untuk *favorable* sebesar 85%, *neutral* sebesar 10,59%, dan *unfavorable* sebesar 4,41%. Hal tersebut

memperlihatkan jika belum sepenuhnya karyawan PT Absolute Connection merasa gaya kepemimpinan yang dilakukan berjalan dengan baik. Sehingga jika PT Absolute Connection menginginkan kinerja karyawan semakin meningkat, maka gaya kepemimpinan harus terus diperbaiki.

Hasil dalam penelitian ini menguatkan hasil penelitiannya Heidjrachman dan Husnan (2012). Di mana hasil penelitiannya membuktikan jika gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi keputusan kinerja karyawan.

Pengaruh Kontrol Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan menerima hipotesis yang kedua. Hal tersebut terlihat dari nilai koefisien garis yang positif dengan nilai signifikansinya $< 0,05$, serta dilihat dari $t_{hitung} 5.677 > t_{tabel} 1.980$ dengan tingkat sig. 5% yang berarti, kontrol stres kerja yang semakin baik akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Berdasarkan data pada tabel distribusi frekuensi untuk variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata variabel untuk *favorable* sebesar 84,24%, *neutral* sebesar 12,46%, dan *unfavorable* sebesar 3,31%. Hal ini menunjukkan bahwa belum sepenuhnya karyawan PT Absolute Connection dapat mengontrol stres kerja dengan baik. Sehingga jika PT Absolute Connection menginginkan kinerja karyawan semakin meningkat, maka stres kerja harus dikontrol dengan baik.

Hasil dalam penelitian ini menguatkan hasil penelitiannya Muhamad Thoha (2014). Di mana hasil penelitiannya membuktikan jika stres kerja yang terkontrol secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan menerima hipotesis yang ketiga. Hal tersebut terlihat dari nilai koefisien garis yang positif dengan nilai signifikansinya $< 0,05$, serta dilihat dari $t_{hitung} 2.896 > t_{tabel} 1.980$ dengan tingkat sig. 5% yang berarti, lingkungan kerja yang semakin baik akan menjadikan kinerja karyawan semakin tinggi. Berdasarkan data pada tabel distribusi frekuensi untuk variabel lingkungan kerja mempunyai nilai mean variabel untuk *favorable* sebesar 63,47%, *neutral* sebesar 17,03%, dan *unfavorable* sebesar 19,49%. Hal ini menunjukkan bahwa belum sepenuhnya karyawan PT Absolute Connection merasa nyaman di lingkungan tempat bekerja. Oleh karena itu apabila PT Absolute Connection ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka lingkungan kerja harus diperhatikan dengan baik.

Hasil dalam penelitian ini menguatkan hasil penelitiannya Cahya Nuraini (2013). Di mana hasil penelitiannya membuktikan jika lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

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

Hasil penelitian ini menyatakan menerima hipotesis yang keempat. Hal tersebut terbukti dari nilai uji f yang positif dengan nilai signifikansinya $< 0,05$. Sehingga Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja yang semakin baik akan membuat semakin baik pula Kinerja Karyawan.

Hasil pada penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Slamet Rivai pada tahun 2014. Penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



PENUTUP

Simpulan

Menurut hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka penulis dapat memberikan kesimpulan seperti di bawah ini

Gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan. Hal tersebut terbukti dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju mengenai variabel gaya kepemimpinan bahwa jika bawahannya menanyakan terkait dengan permasalahan pekerjaan, maka pemimpin harus hadir untuk memberikan solusi. Sehingga jika karyawan menanyakan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan maka pemimpin harus memberikan solusi mengenai apa yang ditanyakan. Pengontrolan stres kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik kontrol stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Mengatur pekerjaan yang begitu banyak agar tidak sampai harus lembur. Oleh karena itu jika perusahaan menginginkan kinerja karyawan meningkat maka langkah yang harus ditempuh perusahaan adalah memperhatikan jam kerja, membagi pekerjaan sesuai kapasitas/ *job desk* karyawan, sehingga tidak harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal tersebut terbukti dengan jumlah responden yang menyatakan sangat sangat setuju mengenai karyawan akan merasa tenang dalam bekerja jika di dalam lingkungan kantor di jaga oleh petugas keamanan atau satpam. Oleh karena itu jika perusahaan menginginkan kinerja karyawan meningkat maka langkah yang harus ditempuh perusahaan adalah memperhatikan keamanan lingkungan kerja, supaya karyawan dalam bekerja akan merasa aman dan tenang. Semua variabel bebas yang digunakan secara simultan mempengaruhi variabel terikat yang digunakan secara positif dan signifikan. Maka semakin baik gaya kepemimpinan, kontrol stres kerja yang baik dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT Absolute Connection.

Saran

Hasil dalam penelitian ini telah menunjukkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini peneliti memiliki beberapa saran supaya kinerja karyawan dapat meningkat, diantaranya: Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan, maka sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan kualitas para pemimpinnya, terutama untuk indikator memiliki pengaruh yang kuat, yaitu pemimpin seharusnya memberikan solusi jika bawahannya bertanya mengenai berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Perusahaan dapat membantu dalam distribusi pekerjaan sehingga stres kerja tidak terjadi, terutama pada indikator peran karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan jam kerja, distribusi pekerjaan yang benar sesuai *job desk* sehingga karyawan tidak harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan juga harus memikirkan mengenai lingkungan kerja, terutama untuk indikator keamanan, jadi jika perusahaan menginginkan kinerja karyawan menjadi meningkat maka langkah yang harus perusahaan tempuh adalah dengan memperhatikan keamanan lingkungan kerja, sehingga karyawan akan merasa aman dalam bekerja. Peningkatan kinerja karyawan akan tercapai dengan mengatur gaya kepemimpinan, pengontrolan stres kerja dan lingkungan kerja.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Andrasista, Julien. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Megah Perkasa*.
- Antony. (2015). *The Effect Of Strategic Leadership And Role Conflict To Employee'S Performance (PT. Shanghai Transportation International)*.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arrazaq. (2012). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batik Kuda Mas*.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Faustino Cardosa, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi George R. Terry, Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Basuki dan Susilowati. (2015). "Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja". *Jurnal JRBI*. Vol 1 No 1. Hal : 31-47.
- Cahya, Nuraini. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Beban Kerja, Cetakan Pertama*, Yogyakarta.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Data HRD PT Absolute Connection tahun 2020.
- Dhamodharan and Arumugasamy. (2013). *Effect Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Employee Performance Mediated By Job Motivation (PT. International Alliance Food)*.
- Djayadi, Harahap Nur. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Prismatex Indonesia*.
- Fauji, H. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Nirwana Wisnu Pratama*.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillani, Andrew. (2017). *The Effect Of Strategic Leadership And Role Conflict To Employee'S Performance (PT. Global Coconut)*.
- Gujarati, D. N. (2013). *Dasar-dasar Ekonometrika, Edisi Kelima*. Mangunsong, R. C. penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.
- Haedar. (2018). *Effect Of Work Stress And Leadership Styles On Employee Performance (Study at General Electric, United States)*.
- Handoko. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Edisi 3)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tambora Raya*. .
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Herman, Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu*. Yogyakarta.



- Hersey Paul dan Kenneth. H. Blanchard. (2014). *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahaan Harbani Pasolong, Alfabeta, Bandung.
- Hubeis, Musa dan Najib. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bintang Mas Bangka Belitung)*. .
- Husein, Umar. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jaharni, Iwan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect.
- Kadarman. (2014). *Sistem Pengawasan Managemant*. Pustaka Quantum. Jakarta.
- Kaveri and Prabakaran. (2013). *Effect Of Transformational Leadership And Work Stress On Employee Performance (Agricultural Bank of China)*.
- Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja.
- Lazarus and Folkman. (2013). *The Effect Of Work Stress and Leadership Style To Employee Performance (Study At Bank Of India)*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Miftah, Thoha. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Miftah, Thoha. (2013). *Prilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S. (2012). *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2013). *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Posuma, Christilia O. (2013). *Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado*, Jurnal Emba, Vol1, No. 4 Desember 2013, Hal 646-656.
- Prastuti, Tanti. (2014). *Analisis Manajemen dalam Optimalisasi Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Luwu Timur*. Skripsi. Makasar : Universitas Hasanuddin.
- Prawirosentono, Suyadi. (2014). *Manajemen Operasi, analisis dan studi kasus*. Edisi ketiga, Jakarta: Bumi aksara.
- Rivai dan Basri. (2017). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Rivai, Slamet. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Daan Mogot*.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, Stephen P. (2014). *Manajemen*, Edisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Organizational Behaviour*, Edisi Kesepuluh, Penterjemah Drs. Benyamin Molan dan Hadiana, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert L Mathis dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Sari, Rieka Mustika. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Accelog Indo Pratama*.
- Siagian. (2012). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Keja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Ungaran*.



- Soetjipto, Budi W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor A Usmara. Penerbit Amara Books. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif , dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Suwatno dan Priansa. (2017). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Taylor, Adrew. (2012). *The Effect Of Work Stress and Leadership Style To Employee Performance (Study At Air Asia)*.
- Thoha, Muhamad. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Sumber Rejeki Kab. Tegal. .*
- Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wirawan, Hartanto. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT IFCA*.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuanita Nisa. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Sinar Bangun Jaya*.
- Yusuf Ali Kusuma. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yon Serna Putratama*.