

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres
Kerja terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Kasus Perum BULOG Kantor Cabang Malang)**

Dessy Safitri*, Muhamad Nur Singgih
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Merdeka Malang
Jl. Terusan Dieng No. 62-64: Malang: 65115: Indonesia; (0341) 561-448.
Dessysafitri1298@gmail.com

Abstract

Advances in existing information technology make companies required to be able to further develop human resources in the company. To support the improvement of employee performance, having a leadership style is very important for a leader. as a result of this, it is necessary to create comfort in the work environment. This research is intended to analyze the influence of leadership style, work environment and work stress on employee performance. The sample in this study was 40 respondents. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique. Data collection was carried out online using a google form where there was a questionnaire that was distributed to respondents. Data analysis uses classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination tests, hypothesis tests, t tests, and f tests. The results of the analysis show that leadership style, work environment, and work stress have a significant positive effect on employee performance.

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

Abstrak

Kemajuan teknologi informasi yang ada membuat perusahaan dituntut bisa lebih mengembangkan sumber daya manusia didalam perusahaan tersebut. Untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai, mempunyai gaya kepemimpinan sangat penting dimiliki seseorang pemimpin. selaku akibatnya hendak terciptanya kenyamanan dilingkungan kerja. Riset ini dimaksudkan guna menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel pada studi ini memakai teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan secara online memakai google form dimana terdapat kuesioner yang dibagikan pada responden. Analisis data memakai uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis, uji t, serta uji f. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam sebuah organisasi. Dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat bekerja secara kreatif dan inovatif untuk mencapai tujuan organisasi. Pada era globalisasi dan modernisasi saat ini, kebutuhan akan SDM menjadi sangat ketat akibat banyaknya persaingan. Sehingga, untuk mampu bertahan organisasi perlu untuk meningkatkan kapasitas SDM yang dimiliki. Menurut Cania (2014) sumber daya manusia diharapkan melalui ketrampilan, perilaku, dan sikap dapat mencapai kinerja yang dibutuhkan dalam organisasi. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja yang diukur berdasarkan standart atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Nawawi, 2013).

Gaya kepemimpinan sangat penting bagi seorang pemimpin untuk mendukung peningkatan kinerja setiap karyawan sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting pada suatu organisasi sebab dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Selain dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja artinya keadaan area kerja yang bisa mempengaruhi seseorang dalam melakukan aktivitas atau kegiatan kerja. Menggunakan dukungan peralatan yang lengkap serta kantor yang nyaman bisa mempengaruhi lingkungan kerja serta dapat menghilangkan stres kerja atau kecelakaan kerja. Selain itu lingkungan kerja dapat dikatakan baik bila orang-orang yang ada didalam lingkungan tersebut mampu melakukan aktivitas pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, pada lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi turun.

Stress kerja dapat menjadi penyebab kinerja pegawai terganggu. Terdapat hubungan langsung antara stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai (Fajriansyah, 2019). Pada sisi lain, agar suatu organisasi mampu bergerak dengan lancar, maka kepemimpinan berperan dalam memastikan keadaan para pegawainya. Keadaan tersebut bisa berupa keadaan fisik ataupun mental. Bila seorang pegawai mengalami stres di tempat kerja, maka hal ini sangat mempengaruhi produktivitas pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan atau tujuan organisasi, serta merugikan diri sendiri dan perusahaan.

Berdasarkan uraian pendahuluan serta fenomena yang terjadi pada penelitian ini, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus di Perum Bulog cabang Malang), menganalisis secara parsial efek gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, menganalisis efek lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis dampak stress kerja terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Sutedjo dan Mangkunegara (2018) mengartikan kinerja pegawai sebagai kualitas serta kuantitas kerja yang diraih bagi pegawai dalam memenuhi tugasnya sinkron dengan tugas yang dipercayakan kepadanya. Parameter kinerja pegawai diantaranya:

jumlah pekerja, kualitas (kesesuaian), keahlian, ketepatan waktu, keahlian bekerja sama. Kinerja mengacu pada perwujudan dari suatu proses (Marsaoly & Nurlaila, 2016). Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya ialah penempatan posisi jabatan yang tidak sesuai dan tidak pernah ada keharmonisan sesama pegawai. Berdasarkan Thoha (2013), gaya kepemimpinan artinya cara sikap yang dipergunakan seorang ketika mencoba mempengaruhi sikap orang lain untuk menunjukkan, pemimpin wajib memiliki taraf kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya.

Menurut Rivai dalam Sudaryono (2017), gaya kepemimpinan berarti pola menyeluruh tindakan pemimpin, terlihat serta tak terlihat oleh pekerjanya. Gaya kepemimpinan mendeskripsikan integrasi yang stabil dari filosofi, kemahiran, perilaku, dan sikap yang melandasi perilaku seorang. Sudaryono (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yaitu pengertian umum dari sentuhan dan peralatan di lingkungan sekitar kawasan seorang bekerja, cara kerjanya dan pengaturan kerja individu atau grup. Lingkungan kerja fisik mengacu pada dimana karyawan bekerja serta bisa membayangkan diri mereka melakukan tugas yang diberikan pada mereka (Oktariansyah, 2012).

Stres ditempat kerja ialah sebuah masalah yang mungkin bisa bertambah bagi para pekerja. Saat berada di tempat kerja stres merupakan hal yang perlu diperhatikan karena hal tersebut dapat dirasakan ketika pegawai mendapatkan beban kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, serta taraf kepuasan pada pekerjaan yang rendah. Menurut Tallo dan Sudiro (2014), seseorang yang mengalami stress akan menyebabkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi menurun, sehingga setiap beban yang dimiliki tidak berkurang, sebagai akibatnya stres yang muncul pada pekerjaan pegawai bisa membentuk hasil yang tak mengecewakan. Beberapa pemicu dari stres kerja diantaranya adalah beban kerja yang dijumpai, jam kerja penuh, mutu manajemen menurun, hawa kerja jelek, perasaan kerja tak mendukung, kerjasama yang kurang pada tugas, persetujuan kerja, disparitas nilai antar karyawan, serta tidak terdapat harapan untuk bekerja (Zulkarnaen *et al.*, 2018).

Gaya kepemimpinan, area kerja, dan tekanan pikiran kerja menyampaikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini terjalin sebab dalam melaksanakan pekerjaan, Kepemimpinan pada perusahaan ataupun organisasi mendorong bawahannya dalam mengambil keputusan dalam bekerja serta menyampaikan motivasi terbaik dalam bekerja, sebaliknya area yang baik hendak menciptakan zona kerja yang baik pula sebagai akibatnya stres kerja dalam bekerja akan dapat teratasi dengan baik. Penelitian lain pula memperoleh hasil yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Rismawati (2016) ada pengaruh positif serta signifikan antara style kepemimpinan, area kerja dan tekanan pikiran dengan kinerja. Usman *et al.* (2021) menemukan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara style kepemimpinan, area kerja serta tekanan pikiran kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan serta Peternakan Kota Palembang. Riset Tampi (2014), Martha *et al.* (2020), Ekhsan dan Nurlita (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi secara positif serta bermakna terkait kinerja pegawai. Syamsudin (2016) mendeskripsikan bahwa ada pengaruh positif serta signifikan antara manajemen

terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Sempurna Cikande-Serang. Kualitas seorang pemimpin tidak dipastikan oleh jangkauan aksi yang dicapai, namun dipastikan oleh standar sikap yang didesain untuk mensugesti bawahannya untuk memaksimalkan kinerja bawahannya menjadi akibat dari kinerja organisasi. atau maksud perusahaan bisa dinaikkan.

Riset lain pula menyampaikan hasil yang positif serta bermakna terkait kinerja karyawan. Sofyan (2013), mengemukakan jika area kerja menonjol terkait kinerja pegawai pada tempat kerja BAPPEDA. Seperti yang dituliskan oleh Lukito dan Alriani (2018), hasilnya area kerja mempengaruhi positif signifikan terkait kinerja pegawai. Dampak area kerja tak bisa diabaikan oleh suatu perusahaan sebab berakibat dikinerja karyawan yang mensugesti organisasi. Dampak dari lingkungan kerja, ada semua unsur yang secara eksklusif atau tak eksklusif bisa memberikan sugesti grup atau perusahaan, mampu berdampak bagus serta jelek bagi kinerja karyawan. Putra (2013) melaporkan bila area kerja mempengaruhi signifikan bagi kinerja karyawan. Menjaga area kerja bagi perusahaan sangat krusial sebab membantu kelancaran perusahaan. Persoalan tekanan kerja didalam organisasi sebagai indikator krusial yang diamati sebagai keluarnya persyaratan untuk kerja yang efektif.

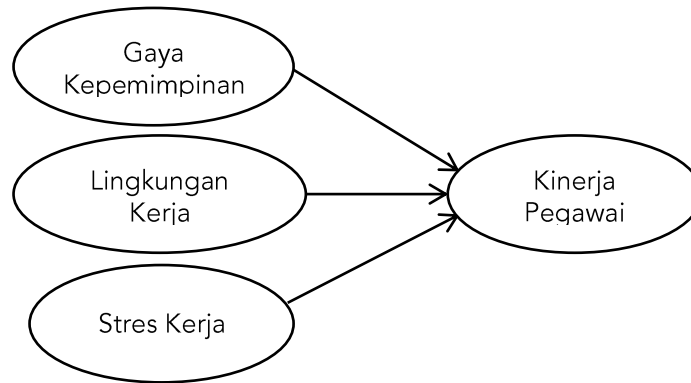
Dampak dari stres kerja dapat menyebabkan orang seringkali menjadi emosional, mengalami kecemasan yang tinggi, memikirkan proses serta keadaan fisik individu. Selain itu, dampak stres kerja, karyawan menemui banyak stresor yang mengacau serta menghambat kinerjanya, seperti lekas marah, sensitif dan hiperaktif, tidak mampu rileks, emosi tidak stabil, tak mau bersosialisasi, merasa dikucilkan. Bagi para manajer (pemimpin), tekanan yang diberikan pada karyawan harus berkaitan apabila tekanan ditampakkan masih dalam pantauan yang biasa. Terlalu banyak stres mengakibatkan seorang mengalami keputusasaan dan menurunkan kinerjanya, berusaha bekerja dengan stres yang sangat rendah sebab karyawan termotivasi buat berkinerja baik. Berdasarkan pada penelitian Sari (2015) dan Aji (2017), karyawan mempunyai kesamaan yang tinggi untuk stres ketika mereka bekerja lebih sulit, yang menyusutkan harapan karyawan untuk tampil lebih bagus, stres pada lingkungan kerja menyusutkan niat atau keinginan karyawan untuk berbuat baik sebagai cara untuk menaikkan pekerjaannya dan menyebabkan kecenderungan karyawan untuk berkinerja baik menjadi semakin menurun. Selanjutnya, berdasarkan beberapa kajian literatur dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, berikut ini adalah rumusan hipotesis penelitiannya:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Cabang Malang.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Cabang Malang.

H3: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kantor Cabang Malang.

Sejalan dengan maksud serta beberapa riset sebelumnya, kerangka konseptual riset ini yaitu korelasi antar variabel satu sama lain dengan makna riset menjawab permasalahan sedang diteliti ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian yaitu suatu atribut atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini mengelompokkan variabel dalam 2 jenis diantaranya: Variabel independent (variabel bebas) dan variabel terikat (dependent). Definisi operasional merupakan spesifikasi serta variabel-variabel penelitian yang secara nyata bekerjasama memakai empiris yang diukur.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Gaya Kepemimpinan (Trang, 2013)	Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	1. Kepemimpinan Transaksional 2. Kepemimpinan Transformasional
Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2016)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya sebagai perorangan maupun kelompok.	1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Ruang gerak 5. Keamanan 6. Kebersihan 7. Pewarnaan 8. Hubungan kerja 9. Privasi
Stres Kerja (Massie <i>et al.</i> , 2018)	Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang	1. Tuntutan kerja 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antarpribadi 4. struktur organisasi 5. kepemimpinan organisasi
Kinerja Pegawai (Ahmad <i>et al.</i> , 2019)	Kinerja adalah kemampuan prgawai menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu dan rencana yang diharapkan.	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas (ketaatan) 3. Kehadiran/ketepatan waktu 4. Keandalan 5. Kemampuan bekerja sama

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan pendistribusian *Google Form* secara online dengan pertanyaan-pertanyaan yang dibagikan pada responden. Populasi terdiri dari 40 karyawan Perum BULOG. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini yakni teknik sampling jenuh atau survei menggunakan seluruh anggota populasi menjadi sampel. sumber data yang dipergunakan pada analisis ini ialah data primer, yaitu sumber data langsung disampaikan data pada pengumpul data, termasuk penyebaran kuesioner. Pada pertanyaan yang diajukan kepada responden, skala Likert dipergunakan menjadi ukuran jawaban. Setiap jawaban responden akan diukur sesuai nilai yang ditetapkan antara lain: Sangat setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Pada penelitian ini data yang dipergunakan ialah kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, sedangkan untuk analisis data menggunakan aplikasi SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan pengujian awal pada penelitian ini adalah dengan melakukan pengujian terhadap instrument penelitian yang digunakan, yaitu kuesioner. Dari hasil uji instrument didapatkan hasil bahwa kuesioner bersifat valid dan reliabel. Untuk validitas dilihat dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ (lebih dari) nilai r tabel. Hal ini dapat diartikan bahwa item pertanyaan pada instrument penelitian berkorelasi secara signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid. Instrument penelitian tersebut memiliki derajat nilai ketepatan dalam mengukur variable penelitian serta layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Selanjutnya pada pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas, didapatkan dilai Cronbach alpha yang $>$ (lebih dari) 0,60 sehingga dapat diartikan bahwa item pertanyaan pada instrument penelitian adalah reliabel atau terpercaya sebagai instrument pengumpul data dalam penelitian.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independent secara bersamaan terhadap variabel dependen. Analisis ini pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dapat dilihat pada Tabel 2 nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709^a	,503	,444	3,766	1,667

Berdasarkan output pada tabel 2, diperoleh hasil Adjusted R Square sebesar 0,444 atau 44,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa presentasi dari pengaruh variable independent memberikan sumbangan sebesar 44,4%. Maka, sebesar 44,4% gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 33,6% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian selanjutnya adalah Uji F. Pengujian ini digunakan untuk menguji kelayakan model regresi. Menurut Ghozali (2016), uji kelayakan model) dilakukan untuk

mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model goodness of fit dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam pengambilan keputusan apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansinya < (lebih besar) dari 0.05 maka dapat disimpulkan model dikatakan layak. Hasil Uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	475,805	3	158,602	11,429	,000
Residual	499,570	36	13,877		
Total	975,375	39			

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh F hitung sebesar 11,429. Sedangkan untuk hasil F tabel adalah sebesar 2,84. maka, dalam penelitian ini besarnya nilai F hitung > (lebih dari) F tabel yaitu 11,429>2,84. Untuk nilai signifikansi didapatkan hasil 0,000 yang menunjukkan bahwa < (kurang dari) signifikansi pengujian (0,05). Sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stress kerja layak untuk menaksir nilai aktual kinerja pegawai. Selanjutnya analisis regresi linier berganda memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variable independent terhadap variable dependen. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	32,722	7,946				4,118
Gaya Kepemimpinan X1	,528	,114	,568	4,625	,000	,926	1,080
Lingkungan Kerja X2	,222	,111	,248	1,996	,050	,901	1,110
Stres Kerja X3	-,326	,151	-,261	-2,164	,037	,972	1,029

Berdasarkan output SPSS dari hasil diatas, maka diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 32,722 + 0,528X_1 + 0,222X_2 + 0,326X_3 + e$$

Konstanta yang mempunyai nilai sebanyak 32,722 menunjukkan bahwa bila nilai koefisien gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja pada keadaan permanen (konstan) maka kinerja pegawai yang diperoleh sebesar 32,722. Koefisien Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai sebanyak 0,528 menerangkan jika setiap penambahan variabel gaya kepemimpinan, maka akan terjadi penambahan kinerja pegawai sebanyak 0,528 dengan catatan bahwa faktor lain dianggap konstan. Koefisien Lingkungan Kerja mempunyai nilai sebanyak 0,222, hal tersebut menerangkan jika setiap peningkatan variabel lingkungan kerja akan menaikkan kinerja pegawai sebanyak 0,222 dicatatkan faktor lain diklaim konsisten. Koefisien Stres Kerja mempunyai nilai sebanyak -0,326, hal

ini juga menerangkan bahwa setiap penurunan variabel stres kerja meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,326 dengan catatan variabel lain dianggap konsisten.

Selanjutnya adalah Uji parsial atau uji t dimaksudkan mengkaji berapa dampak signifikan dari tiap-tiap faktor independen berhubungan dengan variabel dependen. Bila diketahui t hitung > (lebih dari) t tabel serta nilai sig < (kurang dari) 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau variabel independen memiliki pengaruh tentang variabel dependen.

Gaya Kepemimpinan (X_1) pada Tabel 4 memiliki nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 1 diterima sehingga variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terkait kinerja pegawai. Lingkungan Kerja (X_2) pada tabel tersebut memiliki nilai p-value sebesar 0,050 sama dengan 0,05 maka hipotesis 2 diterima sehingga variabel Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan terkait Kinerja Pegawai. Stres Kerja (X_3) pada tabel memiliki nilai p-value sebesar 0,037 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 3 diterima sehingga variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terkait kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengaruh positif ini memastikan bahwa semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, dan sebaliknya semakin rendah nilai gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Syamsudin (2016) yang berjudul "Dampak Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lima Sempurna Cikande-Serang" yang menemukan hubungan positif dan signifikan di antara para pemimpin terhadap kinerja lima karyawan PT Cikande-Serang. Selain itu, penelitian Ekhsan dan Nurlita (2020) berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan" menghasilkan temuan penelitian bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Bagian selanjutnya oleh Martha *et al.* (2020) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perubahan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Antara", memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja di Perum Bulog Cabang Malang memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja pegawai. Sofyan (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkorelasi positif dengan kinerja pegawai. Penelitian Sofyan tersebut mendukung penelitian ini dimana hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai BAPPEDA berada di Kecamatan X, sehingga

dapat diketahui bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kemudian penelitian Lukito dan Alriani (2018) dengan judul "Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang, juga menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penilaian untuk mengukur pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Cabang Malang. Oleh karena itu, semakin tinggi stres kerja, semakin rendah prestasi kerja, dan semakin rendah stres kerja, semakin tinggi efisiensi kerja karyawan. Adanya pengaruh negatif dan signifikan menunjukkan bahwa ada hubungan terbalik antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012) yang mengatakan bahwa stres kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Stres cenderung ditangani dengan stres mental dan keterasingan, kemarahan dan perilaku buruk menyebabkan kinerja karyawan yang buruk. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sari (2015) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja memberikan dampak positif dan signifikan terkait dengan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada temuan berdampak positif dan signifikan terkait kinerja pegawai. Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada temuan berdampak positif signifikan terkait kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik memiliki peran yang sangat besar dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada temuan berdampak negatif dan signifikan terkait kinerja pegawai. Stress kerja dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, namun apabila stress yang dialami oleh pegawai terlalu tinggi maka kinerja perusahaan akan menjadi terganggu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, 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), 2811–2820.
- Aji, H. A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rosalia Indah Solo*.
- Cania, L. (2014). The Impact of strategic human resource management on organizational performance. *Econimia*, 17(2), 372–383.
- Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(2), 113–120.
- Fajriansyah, M. I. (2019). *Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pt. Citra Kerja Terampil (CKT)*. Universitas Airlangga.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Marsaoly, K. M. ., & Nurlaila, N. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 4(1), 24–33. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33387/jms.v4i1.478>
- Martha, A. R., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, (Special Issue (Ekosistem Start Up), 13.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 41–49.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Oktariansyah. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Sedulur Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(2), 30–46. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31851/jmwe.v9i2.3767>
- Putra, F. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 6(1).
- Rismawati, I. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk. In *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Sari, P. M. (2015). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27(2), 1–10.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori Dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- Syamsudin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Sempurna Cikande – Serang. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 84–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/sm.v2i2.311>
- Tallo, M. G. Y., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perhutani Plywood Industry Di Kabupaten Kediri Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 3(1).
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. (Regional Sales Manado). *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 3(4), 1–14.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen. Edisi 1*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 208–216. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1995>

- Usman, B., Hendri, E., & Suryadi, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 18–33.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 151–177. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v2i3.76>