

PENGARUH STRES KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. ANGKASA PURA LOGISTIK SURAKARTA



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Program Studi Sastra I
Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

Disusun oleh :
Rahadian Ammar Aziz
Nim. 21130003

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2024

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rahadian Ammar Aziz
Nim : 21130003
Program Studi : SI Manajemen
Judul : Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta
Disetujui dan diserahkan :
Hari : Kamis
Tanggal : 6 Februari 2025

Tim Penguji

Tanda Tangan

Penguji Satu : Dr. Heny Kurnianingsih, S.E., M.M. ()

Penguji Dua : Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H. ()



Mengetahui,
Ketua Senat Akademik NE Surakarta
Aditya Liliyan, S.M.B., M.M.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rahadian Ammar Aziz
Nim : 21130003
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta
Disetujui dan diserahkan :
Hari : Jumat
Tanggal : 20 Desember 2024

Pembimbing,



Dr. Budi Istivanto, S.E.,M.M.,M.H

NIDN. 0625127401

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Satria Veriansyah Wiguna, S.S.n.,M.M

NIDN. 0606069402

Pernyataan Keaslian Skripsi

Nama : Rahadian Ammar Aziz
Nim : 21130003
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasapura Logistik Surakarta

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak ada unsur Plagiasi/Menjiplak Karya Penelitian orang lain dan tidak pernah dianjurkan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain dan disebutkan dalam sumber kutipan dan pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (sarjana) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surakarta, 11 Februari 2025

Penulis,



Rahadian Ammar Aziz

MOTTO

“Jadilah baik. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.”

(Q.S Al Baqarah: 195)

“Veni, Vidi, Vici”

-Julius Caesar-

“Jika anda menang, anda tak perlu menjelaskannya dan jika anda kalah, anda
seharusnya tak berada di sana untuk menjelaskannya”

-Adolf Hitler-

“Anda mungkin bisa menunda, tapi waktu tidak akan menunggu”

-Benjamin Franklin-

“Belajarlal dari hari kemarin, hidup untuk hari ini, berharap untuk hari esok. Yang
penting jangan pernah berhenti bertanya”

-Albert Einstein-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini untuk:

- Kedua Orang tuaku, Terimakasih karena telah merawat, melindungi dan selalu menyayangiku hingga tumbuh dewasa, terimakasih ku ucapkan karena selalu ada saat bahagia dan saat kebahagiaan tidak berpihak padaku.
- Istri saya yang selalu ada untuk ku, selalu mendoakan ku dan mendukungku di setiap saat, terimakasih sudah menemani selama ini dan memberikan dukungan motivasi ataupun nasehat yang bermanfaat di perjalanan kisah kita berdua, terimakasih sudah hadir di hidupku untuk saat ini dan sampai akhir nanti. Can love be measured by the hours in a day? I have no answers now but this much I can say, I know I'll need her till the stars all burn away.

**Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai di PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta**

Oleh

Rahadian Ammar Aziz

21130003

S1 Manajemen STIE Surakarta

ABSTRACT

This research examines the influence of work stress, leadership style, and work environment on employee performance at PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta. Human resources play a pivotal role in achieving organizational goals, where effective management of work stress, appropriate leadership styles, and a conducive work environment are critical factors. The study employed a quantitative approach, utilizing surveys distributed to 30 employees. Multiple linear regression analysis revealed that work stress negatively and significantly affects employee performance, while leadership style and work environment positively and significantly impact employee performance. Among these factors, the work environment was identified as the most dominant variable influencing performance. The findings suggest that improvements in leadership practices and work environment conditions could enhance employee performance effectively. This study contributes to human resource management literature by providing empirical evidence on the relationship between work stress, leadership style, and work environment with employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis skripsi dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta**” dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen di STIE Surakarta.

Penelitian dan penulisan skripsi ini dapat terlaksana dan terselesaikan dengan baik berkat dukungan, bimbingan, bantuan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis dengan tulus hati mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya yang tak terhingga, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
2. Bapak Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H., Selaku Ketua STIE Surakarta.
3. Bapak Satria Veriansyah Wiguna, S.S.n., M.M, Selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen.
4. Bapak Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H., Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, saran, bimbingan dan arahnya sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Seluruh Dosen dan Staff STIE Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.
6. Seluruh Almamater STIE Surakarta Angkatan 2021.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kata sempurna, Oleh karena itu, apabila terdapat kesalahan dalam penulisan dan kata yang kurang baik, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Penulis juga mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

Akhir kata, dengan adanya skripsi ini semoga dapat bermanfaat dan menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkan

Surakarta, 11 Februari 2025

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes, positioned above the printed name.

Rahadian Ammar Aziz

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
A. Landasan Teori	5
B. Penelitian Terdahulu.....	12
C. Kerangka Pikir	13
D. Hipotesis	14
BAB III METODE PENELITIAN.....	15
A. Lokasi dan Obyek Penelitian.....	15
B. Desain Penelitian	15
C. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	16
D. Populasi dan Sampel	17
E. Jenis Data dan Sumber Data	18
F. Metode Pengumpulan Data.....	18

G. Metode Analisis Data.....	19
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	24
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	24
B. Analisis Data.....	27
C. Implikasi Manajerial.....	37
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	39
A. Kesimpulan.....	39
B. Keterbatasan Penelitian	40
C. Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 2. Hasil Akhir Kerangka Pikir Penelitian.....	36

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	24
Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	25
Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	26
Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	26
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	27
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	28
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	29
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	30
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas.....	31
Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas	32
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas	32
Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas	33
Tabel 13. Hasil Uji Linier Berganda	33
Tabel 14. Hasil Uji t.....	35
Tabel 16. Hasil Uji Adjusted R2	36

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu sistem, sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk modal dan memegang peranan paling penting dalam mencapai tujuan lembaga. Oleh karena itu, instansi harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Sebab kunci keberhasilan suatu instansi tidak hanya terletak pada keunggulan teknologi dan modal yang tersedia, namun faktor manusia juga menjadi faktor terpenting. Karena manusia adalah penggerak dan menentukan bagaimana organisasi beroperasi

Menurut J. Ravianto (1986) dalam mencapai tujuan organisasi instansi harus mampu mengatur seluruh sumber yang terdapat di dalamnya. Salah satu sumber daya organisasi yang perlu mendapat perhatian khususnya bagi organisasi adalah sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu organisasi yang memberikan arahan positif untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai.

Kinerja menurut Kumorotomo (1996) memberikan Batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektivitas, keadilan dan daya tanggap. Pegawai yang kinerjanya buruk akan menurunkan motivasi kerja sehingga kinerja pegawai tidak maksimal. Suasana kerja yang tidak nyaman dan penuh konflik dalam organisasi dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan stres di tempat kerja. Stres kerja merupakan keadaan stres yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan karyawan (Rivai, 2004: 108). Stres kerja merupakan akibat dari rasa bosan akibat pekerjaan yang tidak seimbang sehingga akan

mempengaruhi kinerja karyawan. Dua faktor yang menyebabkan stres kerja adalah faktor yang terkait dengan lingkungan kerja dan faktor pribadi (Dwiyanti, 2001:75). Lingkungan kerja dan karakteristik pribadi merupakan dua faktor utama yang memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, manajemen, dan sosial, sementara faktor pribadi meliputi tipe kepribadian, pengalaman hidup, dan kondisi pribadi individu.

Sosial-ekonomi keluarga tempat seseorang tinggal dan berkembang. Permasalahan yang mempengaruhi stres kerja di PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta dapat berupa tekanan kerja dari atasan, manajer yang tidak adil dalam selalu memilih karyawan yang disukai, peralatan kerja yang tidak memadai, konflik pribadi atau kelompok dan permasalahan keluarga lainnya.

Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Thoah (2010: 49). Gaya kepemimpinan merupakan suatu standar perilaku yang digunakan seseorang ketika berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan pemimpin juga menentukan kinerja pegawai dalam instansi tersebut. Permasalahan yang mempengaruhi gaya kepemimpinan di PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta permasalahan tersebut antara lain, kurangnya kepedulian manajer terhadap bawahannya dalam menjalankan tugasnya tanpa mengkhawatirkan waktu istirahat karyawan, kurangnya rasa saling percaya antara manajer dan bawahan, kurangnya perhatian saat ada masalah dalam pekerjaan serta kurangnya kepedulian manajer terhadap kenyamanan ruang kerja.

Selain itu, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2001:1), lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dijumpai, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan cara bekerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Faktor lingkungan kerja antara lain warna ruang kerja, kebersihan, pertukaran udara, pencahayaan, kebisingan, ruang pergerakan dan hubungan antar karyawan. Permasalahan yang mempengaruhi lingkungan kerja di PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta,

khususnya kurangnya penerangan di beberapa ruang kerja, suhu udara di dalam ruangan kurang sejuk, kebisingan di sekitar ruang kerja, area kerja yang kurang sehingga ruang gerak staf sedikit, gangguan dari pesawat militer yang sedang latihan, kebisingan suara musik yang keras dari kantor yang lain.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat penting bagi produktivitas karyawan. Jika kondisi lingkungan tidak nyaman maka karyawan akan mudah sakit, stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunkan prestasi kerja. Oleh karena itu, pemimpin hendaknya berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan memastikan mereka merasa nyaman dalam lingkungan kerja.

Dari latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan oleh penulis, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sesuai dengan permasalahan yang diajukan antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi bagi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam upaya meminimalkan dampak negatif stres kerja, serta mengoptimalkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Studi ini berharap dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya yang berhubungan dengan pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta dalam upaya peningkatan kinerja pegawainya.

c. Bagi Akademik

Fokus penelitian untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surakarta.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja, atau *job performance*, mencerminkan seberapa baik seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Robbins (2006), kinerja adalah hasil keseluruhan atau derajat keberhasilan seseorang selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang melibatkan berbagai kemampuan, seperti hasil, sasaran atau sasaran kerja standar. Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002: 22)

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

1. Efektifitas dan efisiensi

Jika suatu tujuan tertentu pada akhirnya dapat tercapai, maka kegiatan tersebut dapat dikatakan efektif. Namun, jika konsekuensi tidak diupayakan, maka kegiatan mengevaluasi pentingnya hasil yang dicapai sehingga menimbulkan kepuasan, meskipun efektif, akan dianggap tidak efektif. Sebaliknya bila hasil yang diinginkan tidak penting atau sepele maka kegiatan tersebut efektif (Prawirosentono, 1999: 27).

2. Otoritas (wewenang)

Kekuasaan merupakan hakikat komunikasi atau komando dalam suatu organisasi formal yang diberikan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya untuk melaksanakan aktivitas kerja

berdasarkan kontribusinya (Pwirosingtono, 1997: -27).Keharusan ini menentukan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam organisasi.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1997:27). Disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk menggunakan daya pikir dan kreativitas dalam merumuskan ide-ide yang relevan dengan tujuan organisasi dan kemudian mewujudkannya dalam bentuk rencana yang terstruktur.

c. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut(Mangkunegara, 2002:68) :

1. Tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Tujuan yang realistis.
4. Mempunyai rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerjayang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, antara lain (Robbins, 2006:260) :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dinilai berdasarkan bagaimana pegawai memandang mutu hasil pekerjaan mereka, serta seberapa baik tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

2. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah hasil yang dicapai, yang diukur dalam satuan seperti jumlah unit yang diproduksi atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Efisiensi mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan aktivitas tepat waktu dengan koordinasi yang baik, sehingga waktu yang tersedia dapat dimaksimalkan untuk aktivitas lain.

4. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab pegawai terhadap kantor.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pegawai (Rivai, 2004:108).

Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasil nya stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugas nya.

b. Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2012:204) faktor-faktor penyebab stres pegawai, antara lain yaitu :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil.
3. Peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Gaji atau upah yang terlalu rendah.
6. Adanya masalah pribadi yang terjadi pada seorang pegawai.

c. Dampak Stres Kerja

Stres kerja dapat berdampak positif maupun negatif bagi pegawai. Stres yang terkendali dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih bersemangat. Namun, jika stres tidak dapat diatasi, hal ini akan menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. (Gitosudarmo, 2000:54).

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Handoko (2008:200), antara lain :

1. Beban kerja yang sulit.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Sikap pimpinan yang kurang adil.
4. Peralatan kerja yang kurang memadai.
5. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Tampu Bolon gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering di terapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerjabawahannya.

b. Jenis Gaya Kepemimpinan

1. Gaya Kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku pemimpin mereka.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Merupakan gaya pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin jenis ini mencurahkan perhatian pada hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut. Pemimpin Transformasional mengubah kesadaran para pengikut suatu persoalan dengan membantu mereka memandang persoalan tersebut dengan cara atau ide baru.

4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Gaya kepemimpinan visioner ditandai dengan kemampuan seorang pemimpin untuk merumuskan dan menyampaikan visi masa depan organisasi yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik, terutama dalam konteks pertumbuhan dan perkembangan organisasi tersebut.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey (2004:29), antara lain seperti berikut :

1. Kebiasaan saling mempercayai
2. Memperhatikan perasaan bawahan
3. Perhatian kepada kenyamanan lingkungan kerja pegawai
4. Memperhatikan faktor kepuasan para pekerja

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan(Nitisemito, 1992:25)

Selanjutnya menurut Bambang (1991:122) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai saat bekerja, baik yang berwujud maupun tidak, yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi diri dan pekerjaannya.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Keadaan fisik yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai mencakup elemen-elemen fisik seperti area kerja, kursi, meja, dan peralatan lain yang digunakan sehari-hari.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum adalah kondisi di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kesehatan manusia. Contohnya termasuk suhu, kelembapan, kualitas udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran, bau, dan bahkan warna cat ruangan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga membantu meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Pada saat yang sama, keuntungan bekerja dengan orang-orang yang memiliki motivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan benar, yaitu sesuai standar yang tepat dan tepat waktu.

d. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

1. Penerangan atau Cahaya
2. Temperatur
3. Kelembaban
4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan
6. Getaran mekanis
7. Bau-bauan
8. Tata warna dan dekorasi
9. Musik
10. Keamanan

e. Indikator Lingkungan Kerja (Bambang, 1991:122)

1. Penerangan.
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna cat pada ruang kerja

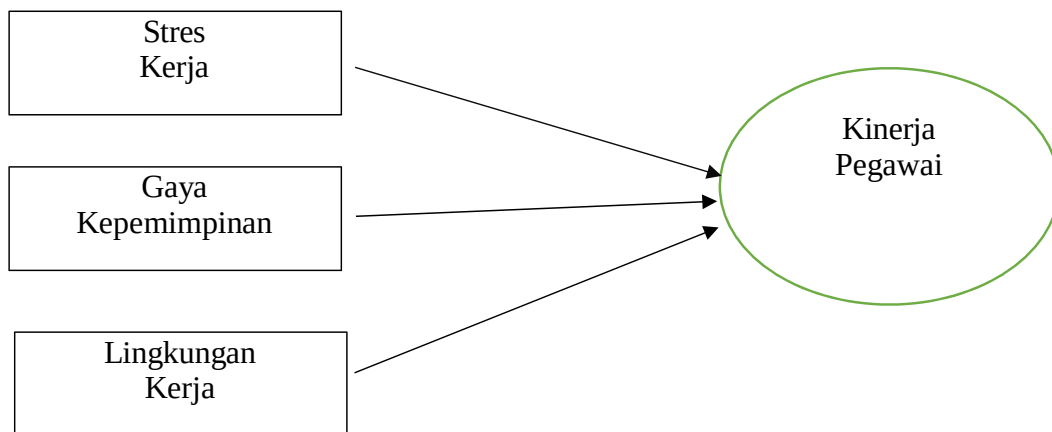
B. Penelitian Terdahulu

- 1) H. Edi Sutrisno (2010) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Surabaya”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode statistik analisis regresi linier berganda. Menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra Surabaya.
- 2) Widodo Hariyono, Dkk (2009) yang berjudul “Hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja, dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat di RS Islam PDHI Yogyakarta”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survei analitik dengan menggunakan desain penelitian cross sectional. Dengan analisis data univariat menggunakan distribusi frekuensi responden seperti umur, jenis kelamin dan status perkawinan responden dengan analisis bivariat data menggunakan analisis chi square yaitu untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara dua variabel apakah datanya nominal atau ordinal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan tingkat konflik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja perawat RS Islam PDHI Yogyakarta.
- 3) Rahmilasari, Dkk (2012) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Menunjukkan hasil bahwa pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian terdahulu Hadi Irfani (2015), H. Edi Sutrisno (2010) dimana sama-sama menggunakan variabel stres kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Dengan perbedaan tahun penelitian dan lokasi penelitian.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu diatas, maka dapat disusun kerangka pikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: 1. Jurnal Hadi Irfani)

D. Hipotesis

Sugiyono (2013:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dengan bentuk kalimat pertanyaan. Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari Keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Angkasa Pura Logistik Surakarta.
- H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawaiPT. Angkasa Pura Logistik Surakarta.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Angkasa Pura Logistik Surakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Variabel terhadap Kinerja Pegawai
Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasapura Logistik Surakarta.
2. Di antara ketiga variabel tersebut, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.
3. Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengarah pada penerimaan hipotesis 1, 2, dan 3.
4. Hasil uji menunjukkan bahwa ketiga variabel (Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja) dapat menjelaskan 95,9% dari variabilitas kinerja pegawai. Sisanya, 4,1%, dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kompensasi, dan komunikasi yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengindikasikan bahwa stres kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah direncanakan dan dilakukan dengan baik, masih ada beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan metode questioner, sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi apabila terjadi kesalahan atau ketidakmampuan responden dalam menjawab pertanyaan.
2. Dalam penelitian ini, variabel seperti stres kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja tidak dapat sepenuhnya memprediksi kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat dalam hasil uji *Adjusted R²* menunjukkan 0,959 dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja sebesar 95.9% dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 4,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat ikut dalam penelitian ini. Faktor tersebut, diantaranya: Motivasi, Kompensasi, Komunikasi, dan lain sebagainya.

C. Saran

Saran yang dapat diberikan kepada PT. Angkasapura Logistik Surakarta, antara lain:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai, saran yang diberikan:
 - a. Meningkatkan struktur perusahaan yang lebih dinamis kepada seluruh pegawai.
 - b. Meningkatkan pemberian balas jasa yang adil kepada seluruh pegawai.
 - c. Meningkatkan kebijakan dalam hal pemberian kesempatan kenaikan jabatan dan promosi

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, saran yang diberikan:
 - a. Meningkatkan kepercayaan antara pimpinan dan bawahan.
 - b. Meningkatkan kesempatan bawahan untuk menyampaikan ide atau usulan.
 - c. Mendengarkan saran yang diberikan bawahan kepada pimpinan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, saran yang diberikan:
 - a. Pemilihan warna cat tembok yang lebih cerah untuk mendapatkan suasana lingkungan kerja yang lebih terang.
 - b. Meningkatkan ventilasi udara agar sirkulasi udara menjadi lebih sehat.
 - c. Meningkatkan fasilitas listrik atau penerangan lampu agar ruangan terlihat lebih terang.
4. Bagi peneliti yang akan datang

Diharapkan dapat melakukan pengujian kembali atau mengembangkan kerangka pemikiran pada bidang usaha yang sama ataupun berbeda, sehingga dapat mengembangkan pengetahuan dan teori yang diuji dengan konsep yang lebih berkembang. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menambahkan variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, seperti: motivasi, komunikasi, kompensasi, dan lain sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Dwiyanti, Endang. 2001. *Stres Kerja di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Gitosudarmo & Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Airlangga. Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariyono, Widodo. 2009. *Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja, dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di RS Islam Yogyakarta*. PDHI. Yogyakarta.
- Harsi. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Delaprasata. Jakarta.
- Kumorotomo, Wahyudi. 1996. *Etika Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Manajemen*. SIUP : Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Jilid II*. Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka. Prenhalindo. Jakarta.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta. Bandung

Sutrisno, H. Edy. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Surabaya*.

Thoha, Mifta. 2010. *“Kepemimpinan Dalam Manajemen”*. Rajawali Pers. Jakarta.