

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Megah Arta Garments Sukoharjo

Hana Putri Patricia

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
hnptrc@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Megah Arta Garments yang berjumlah 216 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 68 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner menggunakan skala Likert sebagai alat penilaian kuesioner. Metode analisis data menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres kerja, Kinerja

The Effect of Leadership Style, Work Environment, and Job Stress on Employee Performance at PT Megah Arta Garments Sukoharjo

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of leadership style, work environment, and job stress on employee performance. The population in this study were all employees of PT Megah Arta Garments, totaling 216 people. The sampling technique in this study uses simple random sampling, with a sample size of 68 employees. Methods of data collection using survey methods, with the research instrument is a questionnaire using a Likert scale as a questionnaire assessment tool. The data analysis method uses SPSS version 27. This study proves that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance, and job stress has a negative and significant effect on employee performance **Keywords:** Leadership Style, Work Environment, Job Stress, Performance

PENDAHULUAN

Penelitian dilakukan di PT Megah Arta Garments yang merupakan perusahaan di bidang manufaktur garmen. Perusahaan ini berlokasi di Jawa Tengah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspor celana ke berbagai negara. Dengan adanya persaingan yang ketat baik persaingan dalam negeri maupun persaingan luar negeri perusahaan ini mewajibkan untuk menjaga serta meningkatkan kualitas agar dapat bertahan di dunia internasional. Melihat upaya tersebut ditujukan agar perusahaan semakin unggul dalam bersaing, karyawan dituntut memiliki kinerja yang baik agar berhasil dalam menjalankan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Perusahaan yang mampu mengelola seluruh potensi sumber dayanya dengan baik akan mencapai kesuksesan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi perusahaan (Sudiantini et al., 2023). Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kontribusi individu sebagai sumber daya utama. Sumber daya manusia, yang terdiri dari karyawan, memainkan peran vital dalam operasional perusahaan, oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk

memiliki karyawan dengan potensi dan kualitas tinggi yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dan tepat. SDM terintegrasi dalam setiap aspek sumber daya perusahaan dan menjadi penentu utama dalam kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kehadiran sumber daya yang profesional sangatlah krusial bagi setiap perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran krusial dalam organisasi atau perusahaan, di mana tindakan yang diambil oleh manajemen SDM mencerminkan bagaimana pengelolaan SDM dilakukan di dalam perusahaan tersebut. MSDM merupakan proses berkesinambungan yang bertujuan menyediakan perusahaan dengan individu yang sesuai untuk posisi dan peran yang tepat (Ende et al., 2023). MSDM memiliki tanggung jawab atas kegiatan bisnis perusahaan yang berkaitan dengan staf yang beragam. Terdapat hubungan positif antara penerapan praktik MSDM dengan peningkatan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sumaryono, 2024). Kinerja karyawan merupakan evaluasi atas seberapa baik atau efektif karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Suhanda, Winarno, & Alfiandi, 2023). Setiap karyawan mempunyai keahlian yang unik dalam melaksanakan tugasnya, yang berkontribusi pada hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan, baik itu dari segi jumlah maupun mutu. Perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai visi, misi, dan targetnya. Namun, keberhasilan tidak hanya bergantung pada kualitas karyawan, tetapi juga pada kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal dan efisien.

Gaya kepemimpinan memegang peranan krusial dalam keseluruhan dinamika organisasi. Kemampuan manajerial seorang atasan untuk memimpin, mengkoordinasikan, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif sangat memengaruhi kinerja setiap karyawan. Sebuah perusahaan akan maju jika pemimpinnya mampu memimpin dengan efektif. Pemimpin tidak hanya menjadi pengarah, tetapi juga menjadi motivator bagi para karyawan. Pendapat dari Febrian, et al., (2023) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dapat berdampak langsung pada prestasi kerja karyawan. Namun, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak efektif dan produktif. Kepemimpinan, sebagai karakteristik utama atasan, sering kali mencerminkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan bukan hanya sekadar cara atasan mempengaruhi bawahannya, tetapi juga mencerminkan kemampuan atasan dalam mengarahkan dan menampilkan potensi yang dimiliki oleh karyawan (Rinaldi & Ramli, 2023). Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk memahami gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan memberikan motivasi serta inspirasi kepada karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak hanya merupakan aspek esensial dalam manajemen, tetapi juga kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam peningkatan kinerja karyawan. Baik itu aspek fisik maupun non-fisiknya, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap upaya mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Situasi di tempat kerja dan kondisi peralatan merupakan dua aspek utama dari lingkungan kerja yang perlu diperhatikan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan motivasi bagi karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas mereka. Namun, ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan, yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja mereka. Menurut Jatiningsih (2023), lingkungan kerja mencakup berbagai hal mulai dari penerangan, kebisingan, kebersihan, hingga ketersediaan peralatan kerja yang memadai. Alvian & Dewi (2023), juga menegaskan bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang tepat sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, stres kerja merupakan salah satu aspek penting yang tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena ini seringkali muncul sebagai dampak dari berbagai faktor, mulai dari tingginya tuntutan kerja, tekanan waktu yang ketat, kurangnya pengendalian atas tugas yang diberikan, hingga konflik dengan rekan maupun atasan di tempat kerja (Loudoe, FoEh, & Niha, 2023). Tekanan-tekanan ini dapat menyebabkan ketidakpastian bagi karyawan, seperti ancaman kehilangan pekerjaan, penurunan upah, dan ketidakmampuan

menghadapi tantangan baru. Stres kerja tidak hanya berdampak pada karyawan secara pribadi, tetapi juga merugikan bagi organisasi. Kinerja yang menurun akibat stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan tugas-tugas karyawan, menghambat produktivitas, dan bahkan mengancam kelangsungan perusahaan (Putri, Rihayana, & Putra, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi stres kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan kinerja yang optimal.

Penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” sangat penting karena gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, efisiensi, dan kepuasan kerja, sementara kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan konflik dan rendahnya produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres dan mengurangi efektivitas kerja. Tingkat stres yang tinggi di tempat kerja juga dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Memahami faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dapat membantu organisasi mengembangkan strategi untuk mengurangi stres dan meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen untuk mengembangkan strategi yang lebih baik dalam manajemen sumber daya manusia, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Hasil wawancara yang dilakukan bersama HRD PT Megah Arta Garments dan juga wawancara dengan beberapa karyawan menyampaikan bahwa banyak karyawan yang kurang menaati perintah atau instruksi atasannya, banyak karyawan mengaku merasakan tekanan atau stres ketika sedang bekerja, sehingga banyak terjadi karyawan yang keluar masuk perusahaan seperti yang bisa dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data Turn Over Karyawan Pada PT Megah Arta Garments Tahun 2019 – 2023

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun	Rata-rata Karyawan	Tingkat LTO (%)
2019	243	49	46	246	244,5	19
2020	246	35	62	219	232,5	27
2021	219	46	72	193	206	35
2022	193	53	30	216	204,5	15
2023	216	43	43	216	216	20

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Dari tabel 1, terlihat banyaknya jumlah karyawan yang masuk dan keluar selama tahun 2019 sampai 2023, dengan tingkat *Labour Turn Over* (LTO) 19% di tahun 2019 naik sampai 35% di tahun 2021, dan meskipun menurun menjadi 20% di tahun 2023, namun tetap menunjukkan peningkatan dari LTO pada tahun 2019. Meskipun ada perbaikan pada tahun 2023 dibandingkan dengan tahun 2021, perusahaan masih mengalami masalah dalam mempertahankan karyawan dibandingkan dengan tahun 2019. Ini bisa menandakan adanya masalah yang perlu ditangani terkait keluar masuknya karyawan. Dinamika keluar masuknya karyawan tersebut mengindikasikan tantangan dalam manajemen sumber daya manusia di PT Megah Arta Garments Sukoharjo.

Selain itu, banyak tugas yang tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditargetkan perusahaan, beberapa pekerjaan yang diterima terkadang melebihi dari kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga menyebabkan karyawan harus mengerjakan beberapa pekerjaan dalam waktu bersamaan, yang akhirnya karyawan mudah mengeluh atas pekerjaan yang diberikan, dan kurangnya kesadaran antar sesama karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan seperti, jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas perusahaan.

Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Megah Arta Garments Semester 2 Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Kurang Sekali
Juli	216	44	120	44	8	-
Agustus	216	40	120	48	8	-
September	216	48	104	52	12	-
Oktober	216	40	112	52	12	-
November	216	36	100	72	8	-
Desember	216	40	104	56	16	-

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Dapat dilihat berdasarkan Tabel 2 data penilaian kinerja karyawan PT Megah Arta Garments Semester 2 Tahun 2023 mengalami tren penurunan antara bulan Juli sampai dengan bulan Desember. Pada Bulan Juli jumlah karyawan dengan kategori baik sekali berjumlah 44 orang, dan meningkat menjadi 48 orang pada bulan September, namun secara fluktuatif menurun menjadi 40 orang pada bulan Desember. Pada kategori baik, meskipun fluktuatif namun terlihat mengalami penurunan dari 120 orang pada bulan Juli menjadi 104 orang pada bulan September. Pada kategori kurang, justru mengalami tren peningkatan dari bulan Juli sebanyak 8 orang naik menjadi 16 orang pada bulan Desember. Hal ini apabila terus di biarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi PT Megah Arta Garments sendiri. Ini menunjukkan bahwa ada masalah yang perlu ditangani dalam perusahaan tersebut, dan penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja yang mungkin berkontribusi terhadap penurunan kinerja tersebut.

TEORI

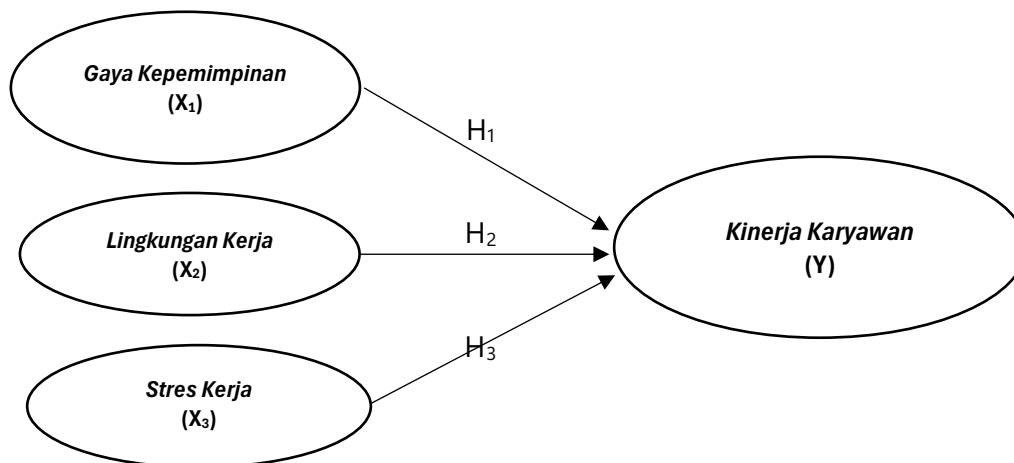
Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, selama periode tertentu dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Menurut Haedar (2018), kinerja berasal dari istilah "Job Performance," yang mencakup produktivitas dan prestasi yang diharapkan dari seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Rivai & Ahmad, (2008) mengartikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Sihaloho & Siregar, (2019) menambahkan bahwa kinerja mencakup capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya, sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi yang dapat mendorong perkembangan perusahaan. Menurut Silaen, Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, (2020), kinerja karyawan merupakan keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan pada periode tertentu. Hermina & Yosepha, (2019) menekankan bahwa kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Indikator kinerja karyawan berdasarkan penelitian Indrayana (2019) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merujuk pada berbagai perilaku seorang pemimpin dalam mengubah dan mempengaruhi pemikiran bawahannya sehingga mereka mau mengikuti instruksi atau arahan yang diberikan. Menurut (Siagian, Lubis, & Darwin, 2022), semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu cara atau metode yang digunakan oleh pemimpin untuk mendorong, mengkoordinasi, dan memotivasi pengikutnya dalam mencapai tujuan organisasi (Suci, 2023). Dalam pandangan (Hasibuan, 2018), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin memberikan pengaruh, pengarahan, dan menampilkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Hersey (2014) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan yang dirasakan oleh karyawan. Indikator gaya kepemimpinan, seperti yang diidentifikasi oleh Nasri, Tamsah, & Firman, (2018), meliputi kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, dan kemampuan komunikasi.

Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang terdapat di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja mereka dalam proses bekerja (A. R. E. Putri, 2021). (Baehaqi, 2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang mempengaruhi karyawan saat bekerja. Menurut (Aprilia & Lestari, 2022), lingkungan kerja meliputi alat, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja baik individu maupun kelompok. Mahayani, Widyani, & Saraswati, (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dengan fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi. Indikator lingkungan kerja berdasarkan penelitian Afandi, (2018) meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan, serta tersedianya fasilitas kerja.

Stres Kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan keadaan karyawan (Zaenal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2018). Jaelani & Desiani, (2019) menambahkan bahwa stres kerja adalah kondisi di mana faktor-faktor di tempat kerja mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku, dengan potensi mengganggu pelaksanaan kerja tergantung pada tingkat stres yang dialami. Stres kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja, merugikan perusahaan (Puspita, 2023). Stres kerja muncul akibat beban kerja berlebihan, tekanan waktu, dan *deadline* yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan psikis seseorang. Indikator stres kerja berdasarkan penelitian Sulistiyani, Widiana, & Sutopo, (2017) meliputi beban kerja, sikap pimpinan, peralatan kerja, situasi internal, dan konflik peran.

Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian. Objek penelitian adalah karyawan PT Megah Arta Garments Sukoharjo yang beralamat di Jl. Sidoluhur No.101, Cemani, Kec. Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57552

Jenis penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada analisis data numerik yang diolah melalui teknik statistik (Bambang Sudaryana, 2022). Melalui pendekatan kuantitatif, dapat diketahui signifikansi perbedaan antara kelompok atau signifikansi hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Jadi terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Penelitian ini merupakan penelitian yang ditujukan

untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber Data. Data dalam penelitian ini adalah data primer hasil pengisian kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan PT Megah Arta Garments Sukoharjo dan data sekunder yang diperoleh dari HRD PT Megah Arta Garments Sukoharjo

Metode pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket). Sugiyono, (2018) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, digunakan kuesioner (angket) yang memiliki indeks skala likert.

Populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Megah Arta Garments Sukoharjo yang berjumlah 216 orang. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Firmansyah. D. (2022) dalam teknik ini, setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai subjek penelitian. Berdasarkan populasi dengan menggunakan rumus slovin maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah 68 responden.

Definisi Variabel Dan Pengukuran Variabel. Definisi variabel penelitian merupakan suatu objek, atau sifat, atau atribut atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel independen atau variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah: Gaya kepemimpinan (X_1): kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, dan kemampuan komunikasi.

Lingkungan kerja (X_2): suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara atasan dengan bawahan, dan tersedianya fasilitas kerja.

Stres Kerja (X_3): beban kerja, sikap pimpinan, peralatan kerja, situasi internal, dan konflik peran.

Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Karyawan (Y): kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Teknik analisis data. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji model fit (uji f), uji hipotesis (uji t).

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif. Uji ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan suatu data yang dapat diketahui dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, nilai maksimum, nilai minimum, sum, dan range, dari masing-masing variabel. Dalam penelitian ini akan menggunakan variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2 Hasil Statistik Deskriptif

	N Statistic	Descriptive Statistics			Mean		Std Deviation Statistic
		Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Statistic	Std. Error	
Gaya Kepemimpinan	68	7	8	15	11,82	,209	1,727
Lingkungan Kerja	68	9	9	18	14,34	,264	2,176
Stres Kerja	68	12	7	19	12,22	,274	2,258
Kinerja Karyawan	68	10	14	24	18,60	,300	2,475
Valid N (listwise)	68						

Sumber: Output SPSS 27 diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki *mean* 11,82, standar error 0,209, standar deviasi 1,727, *range* 7, nilai *min* 8 dan *max* 15. Kemudian variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki *mean* 14,34, standar error 0,264, standar deviasi 2,176, *range* 9, nilai *min* 9 dan *max*

18. Kemudian pada variabel stres kerja (X_3) memiliki mean 12,22, standar error sebesar 0,274, standar deviasi 2,258, *range* 12, nilai *min* 7 dan *max* 19. Kemudian pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki *mean* sebesar 18,60, standar error sebesar 0,300, standar deviasi 2,475, *range* 10, nilai *min* 14 dan *max* 24.

Uji Validitas. Pengujian ini menggunakan 68 responden yang dibantu dengan SPSS 27. Dari tabel r , untuk $df = \text{jumlah kasus} - 2$, atau dalam hal ini $df = 68 - 2 = 66$, dan $\text{sig. } 5\%$ menunjukkan nilai 0,2012 dimana hasil r untuk masing-masing item ditunjukkan pada kolom corrected item - total correlation. Syarat dalam pengujian ini adalah jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, berarti item tersebut valid atau jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, berarti item tersebut tidak valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	K1	0,689	0,2012	Valid
	K2	0,532	0,2012	Valid
	K3	0,756	0,2012	Valid
	K4	0,620	0,2012	Valid
	K5	0,629	0,2012	Valid
Gaya Kepemimpinan (X_1)	G1	0,823	0,2012	Valid
	G2	0,849	0,2012	Valid
	G3	0,855	0,2012	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	L1	0,837	0,2012	Valid
	L2	0,704	0,2012	Valid
	L3	0,792	0,2012	Valid
	L4	0,748	0,2012	Valid
Stres Kerja (X_3)	S1	0,710	0,2012	Valid
	S2	0,620	0,2012	Valid
	S3	0,718	0,2012	Valid
	S4	0,561	0,2012	Valid
	S5	0,709	0,2012	Valid

Sumber: *Output SPSS 27* diolah, 2024

Dari hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa jika semua item kuesioner pada semua variabel berkorelasi $> r_{\text{tabel}}$ (0,2012) dan signifikan, maka item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien *alpha* di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut karena menunjukkan nilai yang lebih dari syarat yang ditentukan, yaitu 0,60.

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,754	0,600	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,843	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,805	0,600	Reliabel
Stres Kerja (X_3)	0,761	0,600	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 27* diolah, 2024

Uji Normalitas. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah variabel input berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian akan disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c
,200 ^d

Sumber: *Output SPSS 27* diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, oleh karena itu data dapat dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Gaya Kepemimpinan	,850
	Lingkungan Kerja	,794
	Stres Kerja	,845

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS 27* diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan jika semua variabel yang dimasukkan mendapatkan nilai VIF yang cukup rendah, semuanya di bawah 10 dan semua nilai *tolerance* di atas 0,10. Hal ini menunjukkan jika semua variabel independen dimasukkan maka tidak terjadi multikolinieritas, yang berarti semua variabel tersebut dapat dimasukkan sebagai variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data memiliki gejala heteroskedastisitas atau tidak, dengan kriteria tidak terjadi problem heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1	
	(Constant)
	Gaya Kepemimpinan
	Lingkungan Kerja
	Stres Kerja

Sumber: *Output SPSS 27* diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan regresi sesuai dengan hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS 27 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	7,104	2,252	3,154	,002
	Gaya Kepemimpinan	,466	,114	,325	,000
	Lingkungan Kerja	,600	,094	,528	,000
	Stres Kerja	-,214	,088	-,195	,017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS 27* diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $a = 7,104$; nilai $b_1 = 0,466$; nilai $b_2 = 0,600$ dan nilai $b_3 = -0,214$, maka persamaan regresi linear berganda menjadi:

$$Y = 7,104 + 0,466X_1 + 0,600X_2 - 0,214X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$a = 7,104$, hal ini berarti apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau konstan, maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 7,104.

$b_1 = 0,466$ hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bisa dikatakan semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

$b_2 = 0,600$ hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bisa dikatakan semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

$b_3 = -0,214$, hal ini berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, bisa dikatakan semakin tinggi stres kerja, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t). Uji statistik t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dijabarkan sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 8 di atas, variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,466 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Megah Arta Garments Sukoharjo.

Berdasarkan Tabel 8 di atas, variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,600 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Megah Arta Garments Sukoharjo.

Berdasarkan Tabel 8 di atas, variabel stres kerja (X_3) memiliki nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan arah negatif sebesar -0,214 dengan nilai signifikan sebesar 0,017 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka Stres Kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Megah Arta Garments Sukoharjo.

Analisis Koefisien Determinasi. Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Megah Arta Garments Sukoharjo

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,809 ^a	,655	,639

Sumber: Output SPSS 27 diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 9 besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,813. Hal ini berarti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Megah Arta Garments Sukoharjo sebesar 63,9 % sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Megah Arta Garments Sukoharjo. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu organisasi memegang kunci utama dalam

meningkatkan kinerja karyawan (Siswanto dan Hamid, 2018). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Setiawan (2017), Siswanto dan Hamid (2020), Anggraini (2018), Batubara (2020), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Megah Arta Garments Sukoharjo. Sedarmayanti (2017) menyatakan peranan lingkungan kerja sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, mengingat dengan lingkungan kerja yang baik mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Yudiningsih (2017), Saluy (2017), Laksono dan Wilasittha (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel stres kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Megah Arta Garments Sukoharjo. Afandi (2018) menyatakan stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan akan merugikan perusahaan karena kinerja yang dihasilkan juga akan menurun, hal tersebut terjadi karena stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan setiap karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Yuliana dan Supardi (2019), Putra dan Wijaya (2019), Dharmayasa dan Adnyani (2020), Wirya dan Andiani (2020), Handayani (2020), menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan. Penelitian ini mencoba menganalisis variabel-variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja. Hasil penelitian ini diperoleh dari penelitian melalui PT Megah Arta Garments Sukoharjo. Dari hasil perhitungan dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Megah Arta Garments Sukoharjo. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Megah Arta Garments Sukoharjo. Hal ini berarti semakin baik komitmen dalam perusahaan, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Megah Arta Garments Sukoharjo. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Saran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja, mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, peneliti menyarankan beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya: Meningkatkan kualitas kepemimpinan, khususnya pemimpin yang mampu memberikan solusi ketika bawahan menghadapi masalah terkait pekerjaan. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan, terutama dari segi kenyamanan, agar karyawan merasa nyaman saat bekerja. Perusahaan juga sebaiknya mengatur pembagian kerja untuk mengurangi stres kerja, dengan memperhatikan peran karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Memperhatikan jam kerja dan pembagian pekerjaan yang sesuai *job desk*, agar karyawan tidak perlu lembur. Dengan penyesuaian gaya kepemimpinan, pengendalian stres kerja, dan peningkatan lingkungan kerja, kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alvian, S., & Dewi, D. A. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP N 2 Kragan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 819–828. doi: 10.54783/jsr.v5i2.190
- Aprilia, S., & Lestari, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Personel di Kolinlamil TNI AL Jakarta Utara. *KALBISIANA : Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis*, 8(4).
- Baehaqi, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Andalus Perkasa*. Universitas Pakuan, Bogor.
- Ende, Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., ... Pranyoto, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.; Hidayatullah, Ed.). Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Febrian, W. D., Asrida, W., Ahmatang, Yasnita, & Sani, I. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89–98. doi: 10.59832/jpmk.v3i2.72
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermi, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). THE MODEL OF EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Review of Management and Marketing*, 9(3). doi: 10.32479/irmm.8025
- Jaelani, D., & Desiani, R. (2019). Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan CV. AMELIA BATIK. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 771–778. doi: 10.55916/frima.v0i2.104
- Jatiningsih, I. N. (2023). *Gambaran Lingkungan Fisik dan Sistem Manajemen K3 di PT Sinarjaya Inti Mulya Kota Metro Tahun 2023*. Tanjungkarang.
- Loudoe, M. M., FoEh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52–65.
- Mahayani, K. A. M., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali. *Jurnal EMAS*, 3(10).
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(2).
- Putri, A. R. E. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang*. Universitas Muhammadiyah Magelang, Magelang.
- Putri, N. L. E. M., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung. *Jurnal EMAS*, 4(9), 2248–2257.
- Rinaldi, G., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 4(4), 3088–3094.
- Rivai Zainal, V., & Ahmad, F. M. (2008). Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. *Raja Grafindo Perkasa*.

- Siagian, H. M., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3821–3829. doi: 10.31004/basicedu.v6i3.2747
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinerja Karyawan. Dalam *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5)*.
- Suci, N. K. F. P. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia di Gianyar*. Universitas Mahasaraswati, Denpasar.
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, W. A., Putri, A. B., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 262–269.
- Suhanda, Y., Winarno, H., & Alfiandi. (2023). Penerapan Metode Fuzzy Pada Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Toko Mas Citra. *JRIS: Jurnal Rekayasa Informasi Swadharma*, 3(1), 69–75.
- Sulistiyani, M., Widiana, M. E., & Sutopo. (2017). Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Wonoayu Sidoarjo. *Manajemen Branchmark*, 3(3).
- Sumaryono. (2024). Digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan In-Role dan Extra-Role di Bisnis Garmen Jadi/Ready Made Garment (RMG). Studi Kasus di Bangladesh. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 2(1), 309–321.
- Zaenal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik* (8 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

1) Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan			Σ
	G1	G2	G3	
1	4	4	4	12
2	4	5	5	14
3	4	4	4	12
4	5	5	5	15
5	3	3	3	9
6	4	4	4	12
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12
9	3	4	4	11
10	4	4	3	11
11	4	4	5	13
12	5	4	4	13
13	4	4	4	12
14	5	5	5	15
15	4	5	4	13
16	4	3	4	11
17	4	4	4	12
18	4	4	3	11
19	5	5	5	15
20	4	4	3	11
21	4	4	4	12
22	5	5	5	15
23	3	3	3	9
24	4	4	4	12
25	4	4	4	12
26	4	4	4	12
27	3	4	4	11
28	4	4	3	11
29	3	4	4	11
30	5	4	5	14
31	3	4	4	11
32	5	4	5	14
33	3	2	3	8
34	3	3	3	9
35	3	4	4	11
36	3	4	4	11
37	4	4	5	13
38	3	4	4	11
39	4	4	5	13
40	5	4	4	13
41	3	4	4	11
42	4	4	3	11
43	3	4	4	11
44	5	4	5	14
45	3	2	3	8
46	3	3	3	9
47	3	4	4	11
48	3	4	4	11
49	4	4	5	13
50	3	4	4	11

51	4	4	4	12
52	5	5	5	15
53	4	5	4	13
54	4	3	4	11
55	4	4	4	12
56	4	4	3	11
57	5	5	5	15
58	4	4	3	11
59	4	4	4	12
60	4	5	5	14
61	3	2	3	8
62	3	3	3	9
63	3	4	4	11
64	3	4	4	11
65	4	4	5	13
66	3	4	4	11
67	4	4	5	13
68	5	4	4	13

2) Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja				Σ
	L1	L2	L3	L4	
1	4	4	3	4	15
2	3	4	2	4	13
3	4	3	2	3	12
4	4	4	3	4	15
5	4	3	2	3	12
6	2	3	2	2	9
7	4	3	2	4	13
8	4	5	3	4	16
9	3	4	2	4	13
10	3	4	2	4	13
11	5	4	3	5	17
12	5	4	3	4	16
13	5	5	3	4	17
14	5	4	3	5	17
15	4	4	3	4	15
16	5	4	4	5	18
17	4	4	4	4	16
18	4	4	3	4	15
19	5	4	4	5	18
20	5	4	3	4	16
21	4	3	2	3	12
22	4	4	3	4	15
23	4	3	2	3	12
24	2	3	2	2	9
25	4	3	2	4	13
26	4	5	3	4	16
27	3	4	2	4	13
28	3	4	2	4	13
29	4	3	1	4	12
30	4	4	3	4	15
31	4	3	1	4	12
32	4	4	3	4	15
33	4	4	2	4	14

34	4	3	1	5	13
35	4	4	1	4	13
36	3	3	2	3	11
37	4	3	2	4	13
38	5	4	3	5	17
39	5	4	3	5	17
40	5	4	3	4	16
41	3	4	2	4	13
42	3	4	2	4	13
43	4	3	1	4	12
44	4	4	3	4	15
45	4	4	2	4	14
46	4	3	1	5	13
47	4	4	1	4	13
48	3	3	2	3	11
49	4	3	2	4	13
50	5	4	3	5	17
51	5	5	3	4	17
52	5	4	3	5	17
53	4	4	3	4	15
54	5	4	4	5	18
55	4	4	4	4	16
56	4	4	3	4	15
57	5	4	4	5	18
58	5	4	3	4	16
59	4	4	3	4	15
60	3	4	2	4	13
61	4	4	2	4	14
62	4	3	1	5	13
63	4	4	1	4	13
64	3	3	2	3	11
65	4	3	2	4	13
66	5	4	3	5	17
67	5	4	3	5	17
68	5	4	3	4	16

2) Hasil Kuesioner Stres Kerja

No	Stres Kerja					Σ
	S1	S2	S3	S4	S5	
1	4	4	4	3	4	19
2	3	2	2	3	3	13
3	2	3	2	2	2	11
4	3	2	3	2	3	13
5	2	2	2	2	3	11
6	3	3	2	2	3	13
7	2	3	2	3	3	13
8	2	3	2	2	2	11
9	3	2	3	2	3	13
10	1	4	2	3	2	12
11	3	2	3	2	2	12
12	2	1	2	2	2	9
13	2	3	2	1	2	10
14	2	2	2	2	2	10

15	1	1	1	2	2	7
16	1	4	2	2	2	11
17	2	1	2	2	2	9
18	2	2	2	2	1	9
19	2	2	3	3	2	12
20	3	2	2	3	3	13
21	3	2	3	3	2	13
22	2	1	2	2	2	9
23	2	3	2	3	4	14
24	3	3	3	3	3	15
25	3	2	2	3	3	13
26	2	1	2	3	2	10
27	3	2	3	4	3	15
28	2	2	2	3	3	12
29	2	3	3	3	3	14
30	3	2	3	3	2	13
31	2	1	2	2	2	9
32	2	2	2	2	1	9
33	2	2	3	3	2	12
34	3	2	2	3	3	13
35	4	4	4	3	4	19
36	3	2	2	3	3	13
37	2	3	2	2	2	11
38	3	2	3	2	3	13
39	2	2	2	2	3	11
40	3	3	2	2	3	13
41	3	3	2	3	3	14
42	2	1	2	3	2	10
43	3	2	3	4	3	15
44	2	2	2	3	3	12
45	2	3	3	3	3	14
46	3	2	3	3	2	13
47	4	3	4	2	3	16
48	2	2	2	3	4	13
49	2	2	2	3	4	13
50	2	1	2	3	3	11
51	2	3	2	3	3	13
52	1	1	2	2	2	8
53	1	3	2	2	3	11
54	3	1	2	1	3	10
55	2	3	2	2	3	12
56	3	3	2	3	3	14
57	2	1	2	3	2	10
58	3	2	3	4	3	15
59	2	2	2	3	3	12
60	2	3	3	3	3	14
61	2	1	2	2	2	9
62	2	3	2	3	4	14
63	3	3	3	3	3	15
64	3	2	2	3	3	13
65	2	3	2	2	2	11

66	3	2	3	2	3	13
67	2	2	2	2	3	11
68	3	3	2	2	3	13

2) Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Stres Kerja					Σ
	S1	S2	S3	S4	S5	
1	3	4	3	5	4	19
2	3	4	3	4	5	19
3	4	4	4	3	3	18
4	5	4	5	4	4	22
5	4	4	5	4	2	19
6	4	3	3	2	2	14
7	4	5	4	3	2	18
8	4	5	4	4	4	21
9	3	3	4	3	3	16
10	4	5	4	3	4	20
11	4	5	4	4	4	21
12	4	3	4	5	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	4	4	23
15	5	2	4	4	4	19
16	4	5	4	4	4	21
17	4	4	4	4	5	21
18	3	3	3	4	4	17
19	5	4	5	5	5	24
20	4	5	4	4	4	21
21	4	4	4	3	3	18
22	5	4	5	4	4	22
23	4	4	5	4	2	19
24	4	3	3	2	2	14
25	4	5	4	3	2	18
26	4	5	4	4	4	21
27	3	3	4	3	3	16
28	4	5	4	3	4	20
29	3	4	3	2	3	15
30	4	4	4	3	3	18
31	3	4	3	2	3	15
32	4	4	4	3	3	18
33	4	3	3	3	3	16
34	3	4	3	3	4	17
35	2	3	2	4	3	14
36	4	4	4	3	2	17
37	4	5	4	3	3	19
38	3	4	3	4	4	18
39	4	5	4	4	4	21
40	4	3	4	5	4	20
41	3	3	4	3	3	16
42	4	5	4	3	4	20
43	3	4	3	2	3	15
44	4	4	4	3	3	18
45	4	3	3	3	3	16
46	3	4	3	3	4	17

47	2	3	2	4	3	14
48	4	4	4	3	2	17
49	4	5	4	3	3	19
50	3	4	3	4	4	18
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	5	4	4	23
53	5	2	4	4	4	19
54	4	5	4	4	4	21
55	4	4	4	4	5	21
56	3	3	3	4	4	17
57	5	4	5	5	5	24
58	4	5	4	4	4	21
59	3	4	3	5	4	19
60	3	4	3	4	5	19
61	4	3	3	3	3	16
62	3	4	3	3	4	17
63	2	3	2	4	3	14
64	4	4	4	3	2	17
65	4	5	4	3	3	19
66	3	4	3	4	4	18
67	4	5	4	4	4	21
68	4	3	4	5	4	20