

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK  
DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CATUR  
SENTOSA ADIPRANA Tbk (Cabang Kediri)**

**Denis Eka Nurvianti**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri  
E-mail : deniseka.smana@gmail.com

***Abstract** This study aims to determine the partial and simultaneous influence between the variables of Leadership Style, Non-Physical Work Environment, and Work Stress on Employee Performance. This type of research uses quantitative research because it leads to measurement methods and samples to test variables and hypotheses. By using SPSS version 25 program, the researcher conducted several tests, including validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination test. The population in this study amounted to 71 permanent employees, and all permanent employees were used as research samples. The results of this study indicate that the leadership style has a partial and significant effect on employee performance. The non-physical work environment has a partially insignificant effect on employee performance. Work stress has a partial and significant effect on employee performance. And leadership style, non-physical work environment, and work stress simultaneously affect employee performance.*

**Keywords :** Leadership, Work Environment, Stress and Performance

**Abstrak** Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena mengarah kepada metode pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis. Dengan menggunakan program SPSS versi 25, peneliti melakukan beberapa pengujian, antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 71 orang karyawan tetap, dan semua karyawan tetap digunakan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stress dan Kinerja

## **LATAR BELAKANG**

Persaingan antar perusahaan dibidang distributor bahan bangunan saat ini sangatlah tinggi, sehingga perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusianya.

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, karena keberhasilan sebuah perusahaan tergantung bagaimana sumber daya tersebut bekerja dengan baik atau tidak. Semakin banyaknya sumber daya manusia yang berkompoten dan mempunyai kinerja yang baik, maka perusahaan akan mampu atau berani bersaing dengan perusahaan lain.

Selain sumber daya manusianya yang baik, perusahaan juga harus mempunyai pemimpin yang tegas, adil, dan berkompoten dalam bidangnya. Karena seorang pemimpin itulah yang akan menentukan serta mengarahkan kemana tujuan perusahaan tersebut akan dicapai. Menurut (Hasibuan, 2016) gaya kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Disamping kepemimpinan, kinerja dalam perusahaan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik yang mencakup hal-hal seperti suasana kerja, pengawasan kerja, dan keadilan dalam waktu bekerja. Tidak semua perusahaan mempunyai lingkungan kerja non fisik yang baik, karena lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja semakin lebih baik. Menurut (Sedarmayanti, 2013) lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi yang terjadi didalam organisasi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

Permasalahan yang ada dalam perusahaan banyak sekali dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, salah satunya adalah stress kerja. Menurut (Rivai et al., 2015) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang ditimbulkan oleh adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Reaksi stres kerja itu bersifat psikis maupun fisik yang ditunjukkan dengan berubahnya perilaku pada karyawan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, para karyawan dituntut untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. kinerja merupakan perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi (Marwansyah, 2015).

PT Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Kediri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor bahan bangunan. Perusahaan ini melakukan kebijakan yaitu perusahaan selalu melakukan rolling pemimpin perusahaan, yang tujuan dari rolling adalah untuk memperbaiki kinerja perusahaan dengan kebijakan baru yang telah dibuat oleh pemimpin baru, tetapi perusahaan tidak mempertimbangkan bahwa setiap pemimpin baru mempunyai gaya kepemimpinan dan aturan yang berbeda yang akan mempengaruhi kondisi lingkungan non fisik diperusahaan dan juga akan menimbulkan stress kerja bagi karyawan karena harus menyesuaikan dengan kebijakan baru pimpinan perusahaan dari kondisi ini akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu adalah menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri).

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang membahas mengenai tentang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan evaluasi kinerja, pengadaan, pengembangan, Sistem E-kinerja, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Hasibuan, 2014) kepemimpinan adalah sikap seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Rivai et al., 2015), kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi atau memberi contoh kepada karyawannya lewat komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan menurut (Jumaira, 2016) terdiri dari kepemimpinan yang *supportive*, kepemimpinan *directive*, dan kepemimpinan *partisipative*. Menurut (Jumaira, 2016) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menyatakan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan nyaman untuk bekerja, rekan bisa diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2013), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **Stress Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2013), stress kerja adalah suatu perasaan yang merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stress kerja ini tampak dari antara emosi tidak stabil perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut (Rivai et al., 2015) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang merupakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut (Handoko, 2012) gejala stress yang dialami karyawan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Sunyoto, 2012), kinerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan bisa lebih baik dari hari ini. Menurut (Robbins & Judge, 2009) kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **Teori Hubungan Antar Variabel**

#### **1. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

(Rivai et al., 2015) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan tertentu. Apabila gaya kepemimpinan dalam

sebuah perusahaan berjalan dengan baik dan terarah, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan progress yang sangat baik.

## **2. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

(Mangkunegara, 2013) lingkungan kerja non fisik adalah peraturan kerja yang dapat mempengaruhi semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Dalam menjalankan tugas dengan hubungan interpersonal yang baik antara atasan bawahan serta rekan kerja maka dapat meningkatkan kemudahan dalam menjalankan pekerjaan, ketepatan kerja yang tinggi, menciptakan komunikasi dan suasana yang baik serta kekompakan kerja sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

## **3. Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

(Rivai et al., 2015) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang merupakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Berbagai bentuk kegelisahan dan masalah selalu dihadapi para karyawan dari waktu ke waktu yang banyak sekali menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah masalah mengalami kesedihan emosional. Stress yang terlalu besar mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kinerja yang tentunya akan naik turun.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori di atas, dapat dijelaskan bahwa peneliti menggunakan metode kuantitatif yang menekankan pada pengukuran beberapa variabel dari pengujian hipotesis yang tepat untuk memecahkan suatu masalah demi tercapainya tujuan dalam penelitian ini.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut (Sujarweni, 2019) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan teori diatas, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT Catur Sentosa Adiprana (Cabang Kediri) yang berjumlah 71 orang.

Menurut (Sujarweni, 2019) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian missal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Berdasarkan teori di atas maka teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

### **Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Validitas**

Merupakan uji kevalidan atau kesahihan suatu instrument, instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Ghozali, 2016).

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji reliabilitas yaitu suatu instrumen dapat dikatakan reliable, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

2) Uji Multikolinieritas

Masalah multikolinieritas muncul jika terdapat hubungan yang sempurna atau pasti diantara satu atau lebih variabel independen dalam model. Dimana jika terjadi kasus multikolinieritas, maka koefisien regresi tidak menunjukkan pengaruh murni dari variabel independen dalam model (Ghozali, 2016).

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi rho spearman, yaitu mengkolerasi antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

4) Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sudah diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan. Uji linearitas merupakan prasyarat penggunaan analisis regresi dan korelasi (Ghozali, 2016).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017) analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.

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

(Sumber : (Sugiyono, 2017: 275))

5. Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Sugiyono, 2017) Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

6. Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Sugiyono, 2017) Uji pengaruh simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

7. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2017) koefisien determinasi untuk mencapai presentase total variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama dan untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap ragam variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Validitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1	0,000	0,672	Valid
	X2	0,000	0,830	Valid
	X3	0,000	0,788	Valid
	X4	0,000	0,774	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X1	0,000	0,765	Valid
	X2	0,000	0,697	Valid
	X3	0,000	0,841	Valid
Stres Kerja (X3)	X1	0,000	0,812	Valid
	X2	0,000	0,694	Valid
	X3	0,000	0,800	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,000	0,652	Valid
	Y2	0,000	0,874	Valid
	Y3	0,000	0,804	Valid

(Sumber : Data diolah, 2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pernyataan mendapat nilai sig dibawah 0,050 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,803	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,810	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,811	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,815	0,60	Reliabel

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) variabel Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja non fisik, Stres kerja, dan Kinerja karyawan  $>0,60$  sehingga indikator atau kuesioner ketiga variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Standar Normalitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,172	0,05	Normal
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)			Normal
Stres Kerja (X3)			Normal
Kinerja Karyawan (Y)			Normal

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil nilai sig variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, stress kerja, dan kinerja karyawan  $\geq 0,05$  sehingga distribusi keempat data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

**Tabel 4. Uji Linearitas**

Variabel	Sig (Deviation From Linearity)	Standar Linearitas	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,185	0,05	Linear
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,151	0,05	Linear
Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,071	0,05	Linear

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil nilai sig variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CATUR SENTOSA ADIPRANA Tbk (Cabang Kediri)*

>0,05 sehingga menurut pedoman dengan melihat *deviation from linearity* jika hasilnya >0,05 maka hubungan antar variabel adalah linear.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Standar Multikolinearitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1.476	10	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	1.407	10	Non Multikolinearitas
Stres Kerja (X3)	1.062	10	Non Multikolinearitas

*(Sumber : Data diolah, 2022)*

Diketahui bahwa hasil nilai VIF variabel Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja non fisik, dan Stres kerja non fisik, dan Stres kerja dan Stres kerja <10, sehingga menurut pedoman apabila nilai VIF <10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 6. Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig	Standar Heterokedastisitas	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,062	0,05	Non Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,094	0,05	Non Heterokedastisitas
Stres Kerja (X3)	0,295	0,05	Non Heterokedastisitas

*(Sumber : Data diolah, 2022)*

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui nilai sig variabel Gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,062 > dari 0,05, variabel Lingkungan kerja non fisik (X2) adalah 0,094 > dari 0,05, dan variabel Stres kerja (X3) adalah 0,295 > dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7. Regresi Linier Berganda**

Variabel Penelitian	B	T	Sig	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,271	2.494	0,015	Ha1 Diterima
Lingkungan kerja non fisik (X2)	-0,20	-0,181	0,857	Ho2 Ditolak
Stres kerja (X3)	0,194	2.334	0,023	Ha3 Diterima
Taraf Sig				0,05
Konstanta (a)				4.790

*(Sumber : Data diolah, 2022)*

$$Y = 4.790 + 0,271X1 + (-0,020)X2 + 0,194X3$$

1. Nilai Konstanta (a) = 4.790  
Artinya apabila Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), dan Stres kerja (X3) sama dengan nol (0) maka Kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan.
2. Regresi X1 (b1) = 0,271  
Nilai X1 sebesar 0,271 artinya jika X1 naik 1 satuan, maka besarnya Y naik sebesar 0,271 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Regresi X2 (b2) = -0,020  
Niali X2 sebesar -0,020 dan bertanda negative artinya jika X3 naik 1 satuan maka besarnya Y turun sebesar -0,020 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Regresi X3 (b3) = 0,194  
Nilai X3 sebesar 0,194 artinya jika X3 naik 1 satuan maka besarnya Y naik sebesar 0,194 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 8. Uji t (Parsial)**

Variabel	t	Sig
Gaya kepemimpinan (X1)	2.494	0,015
Lingkungan kerja non fisik (X2)	-0,181	0,857
Stres kerja (X3)	2.334	0,023

(Sumber : Data diolah, 2022)

1. Uji t Gaya kepemimpinan

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi t sebesar  $0,015 < 0,05$ . Artinya secara parsial berpengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (cabang Kediri).

2. Uji t Lingkungan kerja non fisik Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi t sebesar  $0,857 > 0,05$ . Artinya secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan antara Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (cabang Kediri).

3. Uji t variabel Stres kerja

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ . Artinya secara parsial berpengaruh signifikan antara Stres kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (cabang Kediri).

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 9. Uji F (Simultan)**

Hipotesis	F Sig	Keterangan
Diduga Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), dan Stres kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)	F hitung sebesar 6.023 dengan signifikansi F sebesar $0,001 < 0,05$	Ha4 Diterima

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan hasil perhitungan nilai sig F sebesar  $0,001 < 0,05$  artinya Ha4 diterima dan Ho4 ditolak. Dengan demikian Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), dan Stres kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 10. Koefisien Determinasi**

Variabel	Nilai Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )
Gaya kepemimpinan (X1)	0,461	0,212
Lingkungan kerja non fisik (X2)		
Stres kerja (X3)		
Kinerja karyawan (Y)		

(Sumber : Data diolah, 2022)

1. Nilai Korelasi (R) = 0,461

Dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas yang meliputi Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), dan Stres kerja (X3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (cabang Kediri).

2. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> = 0,212 Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,212 yang berarti besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), dan Stres kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (cabang Kediri) sebesar 21,2% sedangkan sisanya 78,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Gaya kepemimpinan memiliki nilai sig t sebesar  $0,015 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri).

Peneliti menarik kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi Kinerja karyawan, karena pada dasarnya setiap pimpinan memiliki karakter, sifat maupun kebijakan yang berbeda-beda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Gaya kepemimpinan pada karyawan harus lebih baik lagi

### **Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja non fisik memiliki nilai sig t sebesar  $0,857 > 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri).

Peneliti menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja non fisik tercipta karena adanya dorongan dari lingkungan sekitar yang bisa mempengaruhi naik turunnya Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### **Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Stres kerja memiliki nilai sig t sebesar  $0,023 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri).

Peneliti menyimpulkan bahwa Stres kerja timbul karena adanya tekanan dari dalam diri sendiri maupun adanya tekanan dari luar. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh dalam Stres kerja adalah pengaruh pimpinan yang bisa membuat kinerja karyawan itu naik maupun turun. Dan dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji F secara spesifik dapat dijelaskan bahwa Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja non fisik, dan Stres kerja memiliki nilai sig F sebesar  $0,001 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), dan Stres kerja (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri).

Peneliti menyimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut bisa menjadi alasan mengapa Kinerja karyawan bisa naik maupun turun. Hasil penelitian ini menunjukkan  $H_{a1}$  diterima,  $H_{o2}$  ditolak,  $H_{a3}$  diterima, dan  $H_{a4}$  diterima,  $H_{a2}$  ditolak karena Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan karena adanya faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri), terlihat dari nilai Sig t

sebesar  $0,015 < 0,05$ . Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh secara parsial tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri), terlihat dari nilai Sig t sebesar  $0,857 > 0,05$ . Stres kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri), terlihat dari nilai Sig t sebesar  $0,023 < 0,05$ . Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja non fisik, dan Stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri), terlihat dari nilai Sig F sebesar  $0,001 < 0,05$

### **Saran**

1. Sebaiknya perusahaan maupun pimpinan lebih memperhatikan kondisi karyawannya, agar dapat berkerja dengan baik dan maksimal.
2. Sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pimpinan maupun hasil kerja karyawan agar target yang hendak dicapai bisa terlaksana dengan baik.
3. Sebaiknya perusahaan dapat memantau secara berkala mengenai kondisi lingkungan sekitar perusahaan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.
4. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya perlu ada pengembangan penelitian mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti reward, punishment maupun masalah lain yang berkaitan dengan Kinerja karyawan di perusahaan ini.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Abdullah, & Tantri, F. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jumaira, S. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala SD di Kabupaten Tapanuli Utara. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 1(1).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Rivai, V., Ramly, Mutis, & Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (3 ed.). USA: Pearson International Edition.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.