



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 20%

Date: Selasa, April 30, 2019

Statistics: 169 words Plagiarized / 2017 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SRTES KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ACTS SURABAYA Anjar Sulistyowati Universitas Islam darul 'Ulum Lamongan e-mail: anjarani90@yahoo.com **ABSTRAK** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dan prestasi kerja karyawan.

Jenis penelitian adalah explanatory research dan dilakukan pada PT. ACTS. Populasi penelitian adalah karyawan PT. ACTS Surabaya, dengan jumlah sampel diperoleh 90 orang. Teknik analisis yang digunakan menggunakan pendekatan Smart Partial Least Square (SmartPLS). Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT. ACTS Surabaya. Kata kunci : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja dan prestasi kerja **ABSTRACT This study aims to examine and analyze the influence of leadership style and work environment on work performance and work performance of employees. This type of research is explanatory research and conducted at PT ACTS.**

The study population was employees of PT ACTS Surabaya, with a total sample of 90 people. The analysis technique used uses the smart partial least square (smartPLS) approach. The results of the study prove that leadership style has a negative and significant effect on workstress.

The **work environment has a positive and significant effect on** work performance. Job stress has a negative **and significant effect on** the work performance of PT ACTS Surabaya. Key: Leadership Style, Work Environment, Work Stress and Work Performance

PENDAHULUAN Penelitian terkait dengan prestasi kerja di dunia industri telah banyak dilakukan peneliti sebelumnya, mengingat bahwa prestasi kerja **merupakan suatu hal yang penting** dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Raidatun (2005), menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh **terhadap prestasi kerja karyawan** pada perusahaan BUMN di Madura. Penelitian Rianingtyas (1996), hasil penelitian disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan administrasi. Penelitian Santi (2005), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Penelitian Achmad (2006) diketahui bahwa **gaya kepemimpinan dan lingkungan** kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi. Untuk penelitian ini terfokus pada penelitian terkait dengan permasalahan prestasi kerja yang ada di PT. ACTS Surabaya, dimana perusahaan ini merupakan salah satu perusa **haan yang bergerak dalam bidang** elektronik mengelola program software komputer.

Prestasi kerja karyawan PT. ACTS Surabaya diprediksi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Sedangkan stres kerja yang dialami PT. ACTS Surabaya diprediksi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja yang ada di PT. ACTS Surabaya. **LANDASAN TEORI** Kepemimpinan Menurut Sukanto (1999), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Burns, (1978) mendefinisikan kepemimpinan merupakan sebuah arus antar budaya yang berkembang, para pemimpin secara terus-menerus membangkitkan tanggapan motivasional dari para anggota dan membentuk perilaku anggota untuk menghadapi tanggapan atau perlawanan. Lingkungan Kerja Menurut Bedjo (1998) bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi, situasi dan keadaan kerja yang berdampak pada semangat kerja dan kegairahan kerja, sehingga produktivitas kerja tercapai dengan baik.

Menurut Nitisemito (1996), terdapat beberapa **faktor yang mempengaruhi lingkungan** kerja, antara lain : hubungan kerja dan komunikasi, kebutuhan rohani, pewarnaan, musik, kebersihan, pertukaran udara, keamanan dan ketenangan Stres Kerja Stres menurut Connie Weems (dalam Gibson et al. 1996) adalah interaksi antar pribadi dengan lingkungan yang menimbulkan tanggapan positif maupun negatif.

Connie Weems menilai stres merupakan gambaran emosional seseorang sehingga

menimbulkan stimuli rangsangan dari dalam dan luar individu. Prestasi Kerja Moenir (2001) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu. Menurut Flippo terdapat beberapa indikator untuk mengukur prestasi kerja, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan, dan sikap.

Kerangka Konseptual Kerangka konseptual penelitian yang menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap stress kerja dan prestasi kerja karyawan, dapat digambarkan sebagai berikut: Gambar 1. Hubungan antar Variabel Penelitian METODE PENELITIAN Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ACTS Surabaya, yaitu sebanyak 100 orang. Sampel akhir pada penelitian ini ditetapkan sebanyak 90 orang sesuai dengan jumlah kuesioner yang kembali.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan bantuan Software Smart Partial Least Square (SmartPLS). PEMBAHASAN Outer Model untuk Menilai Construct Validity 1. Convergent Validity Convergent validity terhadap konstruk gaya kepemimpinan Gambar 2. Pengukuran Model Gaya Kepemimpinan Output outer loading dari model gaya kepemimpinan SmartPLS dijelaskan sebagai berikut: Tabel 1.

Pengukuran Model Gaya Kepemimpinan Item _Indikator_ Original Estimate _T Statsitik _Keterangan _ X1_1 _Pimpinan saya menganggap organisasi sebagai milik pribadi _0.905028_13.670145_Baik _X1_2 _Pimpinan saya tidak mau menerima saran dari bawahannya _0.881517_8.294651_Baik _X1_3 _Pimpinan saya mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya _0.919048_21.916685_Baik _X1_4 _Pimpinan saya senang menerima saran dari bawahannya _0.806887_10.107006_Baik _X1_5 _Pimpinan saya selalu menselaraskan dengan tujuan perusahaan _0.687050_6.906628_Baik _X1_6 _Pimpinan saya selalu memberikan kebebasan kepada bawahannya _0.811209_11.026743_Baik _X1_7 _Pimpinan membiarkan karyawan untuk melakukan keinginan individu _0.886440_12.493167_Baik _X1_8 _Pimpinan memberikan beban tanggung jawab untuk bawahannya _0.910132_20.738133_Baik _X1_9 _Pimpinan saya sering berkonsultasi dengan bawahan berkaitan dengan masalah perusahaan _0.887195_18.460052_Baik __ Convergent validity terhadap konstruk lingkungan kerja Gambar 3.

Pengukuran Model Lingkungan Kerja Output outer loading dari model lingkungan kerja SmartPLS dijelaskan sebagai berikut: Tabel 2. Pengukuran Model Lingkungan Kerja Item _Indikator_ Original Estimate _T Statsitik _Keterangan _ X2_1 _Saya diberikan ruang kerja yang nyaman dalam beraktivitas kerja _0.847368_16.134533_Baik _X2_2 _Ruang kerja saya sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya _0.795742_12.436995_Baik __ X2_3 _Pencahayaannya di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan saya

_0.599276 _6.144060 _Baik __X2_4 _Selain cahaya lampu, ruang kerja juga terkena sinar matahari _0.581877 _6.585566 _Baik __X2_5 _Suhu udara di ruang kerja nyaman untuk bekerja _0.806454 _24.388388 _Baik __X2_6 _Suhu udara dalam ruangan tidak mengganggu aktivitas dalam bekerja _0.709092 _11.289719 _Baik __X2_7 _Aturan yang diterapkan perusahaan tidak membuat saya keberatan dalam menjalankannya _0.809256 _20.304253 _Baik __X2_8 _Aturan yang ada di perusahaan mampu dipatuhi oleh setiap karyawan _0.846387 _24.795349 _Baik __X2_9 _Kebijakan perusahaan lebih banyak berpihak pada kesejahteraan karyawan _0.761853 _10.117004 _Baik __
Convergent validity terhadap stres kerja Gambar 4.

Pengukuran Model Stres Kerja Output outer loading dari model stres kerja SmartPLS dijelaskan sebagai berikut: Tabel 3. Pengukuran Model Stres Kerja Item _Indikator _Original Estimate _T Statsitik _Keterangan __Y1_1 _Tempat dan lingkungan kerja yang tidak nyaman menjadikan saya mudah stress _0.719886 _10.387779 _Baik __Y1_2 _Saya sering dibuat stres dengan teman kerja yang kurang mendukung dalam pekerjaannya _0.832634 _17.978569 _Baik __Y1_3 _Fasilitas kerja yang saya terima menjadikan saya merasa stres dalam bekerja _0.889947 _23.384877 _Baik __Y1_4 _Aturan perusahaan yang harus ditaati menjadikan saya tertekan _0.661864 _8.627447 _Baik __Y1_5 _Kebijakan perusahaan menjadikan saya sulit tidur di malam hari _0.715730 _10.535437 _Baik __Y1_6 _Setiap menjalankan tugas tambahan yang diberikan perusahaan, saya selalu tidak nafsu makan _0.645876 _6.225709 _Baik __Y1_7 _Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan _0.869608 _23.807985 _Baik __Y1_8 _Saya merasa kemampuan yang saya miliki tidak sebanding dengan pekerjaan yang saya terima _0.853188 _22.732476 _Baik __Y1_9 _Saya merasa pusing setiap mengalami masalah di perusahaan _0.832741 _14.205823 _Baik __
Convergent validity terhadap konstruk prestasi kerja Gambar 5.

Pengukuran Model Prestasi Kerja Output outer loading dari model prestasi kerja SmartPLS dijelaskan sebagai berikut: Tabel 4 Pengukuran Model Prestasi Kerja Item _Indikator _Original Estimate _T Statsitik _Keterangan __Y2_1 _Karyawan memiliki kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan _0.902517 _18.950776 _Baik __Y2_2 _Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang banyak. _0.946659 _39.082796 _Baik __Y2_3 _Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat.

_0.952768 _49.186576 _Baik __Y2_4 _Karyawan memanfaatkan waktu dalam bekerja. _0.885409 _14.882607 _Baik __Y2_5 _Karyawan memiliki sikap kerja sama dalam bekerja . _0.878146 _22.398214 _Baik __
Penggambaran model secara lengkap untuk uji pengukuran model dapat dilihat sebagai berikut : / Gambar 6. Inner Model 2. Discriminant Validity Tabel 5.

Nilai Discriminant Validity (Cross Loading) Indikator Gaya kepemimpinan Lingk kerja
 Prestasi Stres kerja X1_1 0.905028 0.577635 0.741601 -0.697798 X1_2
 0.881517 0.569315 0.746585 -0.692602 X1_3 0.919048 0.584112 0.710760
 -0.716926 X1_4 0.806887 0.338806 0.534380 -0.560685 X1_5 0.687050
 0.218834 0.335169 -0.379189 X1_6 0.811209 0.397686 0.563676 -0.551105
 X1_7 0.886440 0.467496 0.618835 -0.564280 X1_8 0.910132 0.534325
 0.668701 -0.602336 X1_9 0.887195 0.481425 0.665465 -0.605453 X2_1
 0.588770 0.847368 0.567926 -0.496424 X2_2 0.604861 0.795742 0.559016
 -0.508547 X2_3 0.282345 0.599276 0.390029 -0.286234 X2_4 0.293698
 0.581877 0.290433 -0.202491 X2_5 0.427834 0.806454 0.467209 -0.407987
 X2_6 0.388259 0.709092 0.519864 -0.460833 X2_7 0.348454 0.809256
 0.489102 -0.375365 X2_8 0.369514 0.846387 0.504773 -0.439195 X2_9
 0.392272 0.761853 0.497212 -0.404545 Y1_1 -0.486851 -0.405773 -0.536722
 0.719886 Y1_2 -0.551381 -0.376328 -0.626354 0.832634 Y1_3 -0.688377
 -0.544764 -0.753660 0.889947 Y1_4 -0.431262 -0.312048 -0.455264 0.661864
 Y1_5 -0.469200 -0.325490 -0.476467 0.715730 Y1_6 -0.415751 -0.228945
 -0.468842 0.645876 Y1_7 -0.637644 -0.479049 -0.690482 0.869608 Y1_8
 -0.618568 -0.557993 -0.735993 0.853188 Y1_9 -0.619849 -0.490116 -0.754223
 0.832741 Y2_1 0.697412 0.647757 0.902517 -0.713725 Y2_2 0.702839
 0.553640 0.946659 -0.736002 Y2_3 0.711940 0.604185 0.952768 -0.757920
 Y2_4 0.681540 0.512997 0.885409 -0.700219 Y2_5 0.588685 0.612671
 0.878146 -0.726263 Berdasarkan Tabel 5 untuk nilai loading factor memiliki
 discriminant validity yang baik yang ditunjukkan dengan pengelompokkan data disetiap
 variabel penelitian.

3. Outer Model untuk Menilai Composite Reliability Tabel 6. Composite Reliability dan
 Average Variance Extracted Composite Reliability AVE Gaya kepemimpinan
 0.961404 0.735910 Lingkungan kerja 0.922311 0.572646 Stres kerja 0.934574
 0.616513 Prestasi kerja 0.961863 0.834711 Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa
 nilai composite reliability di atas 0.70 dan nilai AVE di atas 0.50, maka dapat disimpulkan
 bahwa konstruk pada penelitian ini dinyatakan baik.

Pengujian Model Struktural (Inner Model) atau Pengujian Hipotesis 1. Nilai R Square
 Tabel 7. Nilai R-Square Konstruk R Square Prestasi 0.730660 Stres kerja
 0.533640 Berdasarkan nilai R Square diketahui bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh
 kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 73,06%. Untuk stres kerja
 dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 53,36%. 2. Pengujian
 Hipotesis Tabel 8.

Pengaruh Antar Konstruk Penelitian Konstruk Bobot Pengaruh T Statistik T Kritis

**_Keterangan _ Gaya kepemimpinan -> Stres kerja -0.589 5.071 1,96 Signifikan _
_Lingk kerja -> Stres kerja -0.215 2.160 1,96 Signifikan _ Gaya kepemimpinan ->
Prestasi 0.276 3.556 1,96 Signifikan _ Lingk kerja -> Prestasi 0.230 3.332 1,96
_Signifikan _ Stres kerja -> Prestasi -0.476 5.709 1,96 Signifikan _ Hasil uji
hipotesis pertama menunjukkan bahwa ada **pengaruh variabel gaya kepemimpinan
terhadap stres kerja pada karyawan PT.****

ACTS Surabaya hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 5,071 yang lebih besar dari ttabel (1,960). Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. ACTS Surabaya hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 2,160 yang lebih besar dari ttabel (1,960).

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa ada **pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. ACTS Surabaya hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 3,556 yang lebih besar dari ttabel (1,960). Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel **lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada** karyawan PT.**

ACTS Surabaya hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 3,332 yang lebih besar dari ttabel (1,960). Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel stres **kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. ACTS Surabaya hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 5,709 yang lebih besar dari ttabel (1,960).**

SIMPULAN DAN SARAN Simpulan Hasil penelitian ini membuktikan bahwa **gaya kepemimpinan dan lingkungan** kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. **Gaya kepemimpinan dan lingkungan** kerja berpengaruh **terhadap prestasi kerja karyawan.** Stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. ACTS Surabaya. Saran Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis dapat memberikan saran yang mungkin dapat di terapkan untuk PT ACTS Surabaya, sebagai berikut: **Diharapkan pimpinan PT ACTS Surabaya selalu memperhatikan aspirasi bawahan, dengan cara memberikan kesempatan pada bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam mengembangkan perusahaan.**

Bawahan dapat diajak untuk mencari solusi dan di tamping aspirasinya, sehingga dalam perusahaan terjalin hubungan yang harmonis dan komunikatif. Diharapkan perusahaan tetap memperhatikan stress kerja yang terjadi pada karyawan, stress kerja dapat berdampak positif apabila karyawan terpacu dalam bekerja dan mencari pemecahan masalahnya, sebaliknya perusahaan selalu melakukan evaluasi dan konsultasi kerja yang tujuannya untuk menyelesaikan segala sesuatu masalah yang di hadapi karyawannya.

INTERNET SOURCES:

1% -

https://www.academia.edu/35055353/PENGARUH_GAYA_KEPEMIMPINAN_DAN_STRES_KERJA_TERHADAP_KEPUASAN_KERJA_KARYAWAN

<1% - <https://docplayer.info/64704046-Jwm-jurnal-wawasan-manajemen.html>

1% - https://www.researchgate.net/profile/Herman_Sjahrudin

<1% - <http://achmadsudirofebub.lecture.ub.ac.id/page/2/>

<1% - <https://www.webmd.com/men/features/work-stress>

1% - <http://scholarpublishing.org/index.php/ABR/article/view/5768>

<1% -

<https://makalahdanlainnyadhieary.blogspot.com/2011/10/pengaruh-sistem-informasi-sumber-daya.html>

<1% -

<https://docobook.com/pengaruh-kepemimpinan-dan-lingkungan-kerja-terhadap.html>

<1% - <https://adoc.tips/transformasi-pengelolaan-sumberdaya-air.html>

<1% - <https://kadeklembu88.blogspot.com/2010/>

<1% - <https://naufalalfatih.files.wordpress.com/2012/10/bab-i-ii-iii-iv-v.doc>

<1% - <https://bp3ip3sakti11.wordpress.com/category/uncategorized/page/2/>

<1% -

<https://mafiadoc.com/pengaruh-motivasi-dan-kemampuan-terhadap-prestasi-5a0296161723dd48f9bb248f.html>

<1% -

<https://metodepenelitian.blogspot.com/2016/04/trisna-putra-pratama-224413122.html>

<1% - <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/3745>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/rz3x2o9z-faktor-yang-mempengaruhi-terjadinya-kecurangan-fraud-di-sektor-pemerintahan-kabupaten-klaten.html>

<1% - <https://id.scribd.com/doc/283021403/SNA-16-Sesi-3-C-pdf>

<1% -

https://www.academia.edu/7262051/Analisis_Data_Menggunakan_Partial_Least_Square

<1% -

<http://skripsi.narotama.ac.id/files/PENGARUH%20GAYA%20KEPEMIMPINAN,%20MOTIVASI%20DAN%20DISIPLIN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PT.I NDAH%20JAYA%20EXPRESS%20SURABAYA.pdf>

<1% -

<http://www.stiami.ac.id/jurnal/download/219/pengaruh-beban-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-dengan-kepuasan-kerja--sebagai-variabel-terve>

ning-di-bagian-gudang--pada-pt.-sarijasa-transutama-jakarta

<1% -

<https://adoc.tips/pengaruh-pembagian-kerja-dan-wewenang-karyawan-terhadap-prod.html>

<1% -

<https://docobook.com/pengaruh-konflik-kerja-stres-kerja-dan-semangat-kerja-terhad72b03c7d04d657c81cff2ab6826261b777912.html>

<1% - <https://www.exocorriges.com/doc/24844.doc>