

Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pt. Bumi teknik utama

Ratna Diana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowaru no 84 Surabaya, Indonesia

Pengantar

Dalam dunia organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama bagi setiap organisasi atau perusahaan sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan persaingan usaha semakin ketat, banyak sekali perusahaan-perusahaan yang berdiri. Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi karyawan dan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi antara lain dengan memberikan pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Untuk mempertahankan kualitas kinerja karyawan banyak yang harus diperhatikan yaitu gaya kepemimpinan seorang pemimpin di perusahaan. Kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam perusahaan, sebab lajunya perusahaan tergantung bagaimana pemimpin itu menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti tanggung jawab dan mempunyai motivasi tinggi untuk mendorong karyawannya untuk lebih mampu untuk melaksanakan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Yulinda Rahmawati (2011) adalah proses pengaruh social, keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya, disamping itu juga berpengaruh terhadap posisi yang sedang ditempati saat ini. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan secara bersama – sama. Masalah utama dalam gaya kepemimpinan yaitu dengan banyak melibatkan banyak orang dalam melakukan sesuatu yang diperlukan untuk tercapainya sebuah tujuan.

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.

Suasana kerja dan team work juga menjadi pengaruh dalam stres kerja, seperti rekan kerja yang mendukung, adanya kerja sama dan komunikasi antar bagian

akan mempermudah terselesaikannya pekerjaan dengan tepat waktu. Hubungan antar karyawan juga menjadi pengaruh besar seperti adanya *gep – gepan* antar karyawan yang membuat karyawan lainnya tidak nyaman dan merasa berada di lingkungan kerja yang tidak sehat. Mereka menganggap adanya kesenjangan sosial antar karyawan dan tidak diperlakukan secara adil oleh pimpinan.

Lingkungan kerja menurut Muhammad Rizki, Djahur Hamid, dan Yuniadi Mayowan (2016) lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan baik maka akan dapat mengurangi tingkat stres, disamping itu lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negative terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres kerja yang berlebihan dapat pengaruh tidak baik dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan dan hasilnya tidak bisa maksimal. Stres kerja juga berpengaruh terhadap kesehatan karir karyawan. Hal yang mengakibatkan stres karyawan yaitu seperti tuntutan dari atasan dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dan nyaman.

PT. Bumi Teknik Utama merupakan agen tunggal mesin las yang berbranded *KOBEWEL*, Mesin tersebut memiliki spesifikasi yang bermacam – macam mulai dari spesifikasi rendah sampai yang spesifikasi tinggi, ada juga kobewel racking yang biasanya digunakan dalam pembuatan galangan kapal. Selain kobewel banyak juga merk lainnya yang menjadi incaran customer seperti *Dach, Welking, Kempfi, Megatronik*. Selain mesin PT. Bumi Teknik Utama menyediakan juga untuk kelengkapan mesinnya, agar customer lebih mudah untuk menjalankan operasional mesin tersebut. Selain menyediakan kebutuhan untuk mesin las, PT. Bumi Teknik Utama juga menyediakan untuk *Drilling Machine, Tools dan power hands tools, Drilling machine* yang bermerk *ALFRA* merupakan ageng tunggal untuk mesin Bor, merk tersebut memiliki macam – macam jenis mulai dari RB 35 B, RB 35 SP, RB 50 X, RB 80X, Rotabes 100 RLE, dll dan juga menyediakan untuk kelengkapannya seperti mata bor dan tool holder. Selain power tools ada juga macam – macam hand tools seperti sgrinda mesin potong, *kango 900* , dan *Percussion Drill*. Ada juga kekelempannya seperti batu grinda dan batu potong. Dalam perusahaan memiliki fasilitas yang belum tentu dimiliki perusahaan lain yaitu layanan after sales, yaitu menyediakan *service center* untuk memperbaiki mesin yang rusak dan pergantian sparepartnya. dalam pelayanan ini biasanya Teknisi mendatangi lke workshop customer, dan jika kerusakannya parah maka mesin akan di bawa ke kantor untuk direparasi.

Menurunnya team work terjadi di PT. Bumi Teknik Utama saat ini dikarenakan sering terjadinya perbedaan pendapat antara atasan dengan bawahan. Gaya kepemimpinan yang kurangnya bisa melihat kematangan dan kapasitas pola pikir dari bawahan atasan , sehingga bawahan merasa kurang bisa menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Selain itu ada pula kesenjangan sosial seperti adanya kelompok – kelompok antara atasan dan bawahan yang bisa menurut kemauannya dan bisa diajak kerjasama untuk memperbaiki manajemen yang ada. Untuk bawahan yang tidak mau mengikuti kemauannya merasa tidak dianggap penting dan merasa dikucilkan. dengan adanya kelompok – kelompok seperti itu bisa menjatuhkan dan merugikan satu sama lain.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Bumi Teknik Utama “.

Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja

- berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT. Bumi Teknik Utama ?
2. Apakah gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Bumi Teknik Utama ?
 3. Manakah yang lebih dominan antara gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Bumi Teknik Utama?

Metode Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated* item-Total *Correlation* dengan nilai r table, untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,5$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016:52).

Uji Reabilitas

Reabilitas / kenadalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya realibilitas menyangkut ketetapan (dalam pengertian konsisten) alat ukur. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan ciri *cronbach alpha* yaitu $> 0,06$ (Ghozali, 2016 : 47).

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. (Ghozali, 2016:160) Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:161). Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika nilai signifikan dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih dari 0,05 berarti data normal. (Ghozali, 2016:164)

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas 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. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2016:105-106).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplots* dan menggunakan Uji Glejser. Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang sangat signifikan oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan Uji Glejser. (Ghozali,2016:139-141). Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya. (Ghozali, 2016:143).

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel stres kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat stres kerja

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi variabel bebas 1 dan 2

X_1 : Variabel bebas gaya kepemimpinan

X_2 : Variabel Lingkungan kerja

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R²) adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

Uji statistik F (uji simultan)

Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan situasional (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap stres kerja (Y). Dengan kriteria pengujian dengan uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) berarti gaya kepemimpinan situasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja (Y)

2. Apabila nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) berarti gaya kepemimpinan situasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), secara simultan tidak berpengaruh terhadap stres kerja (Y)

Uji t (Parsial)

Pada penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara individual atau parsial terhadap stres kerja (Y). Dengan kriteria pengujian dengan uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) berarti gaya kepemimpinan situasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja (Y)
2. Apabila nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) berarti gaya kepemimpinan situasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), secara parsial tidak berpengaruh terhadap stres kerja (Y).

Pembahasan

a. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 38 orang karyawan yang bekerja di PT. BUMI TEKNIK UTAMA diperoleh gambaran karyawan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	30	78.9	78.9	78.9
	P	8	21.1	21.1	100
	Total	38	100	100	

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin untuk perempuan sebesar 8 orang atau sebesar 21,1 % dan sisanya untuk jenis kelamin laki – laki sebesar 30 orang atau 78,9 % .

b.Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 38 orang karyawan yang bekerja di PT. Bumi Teknik Utama diperoleh gambaran karyawan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BO	13	34.2	34.2	34.2
	GNL	2	5.3	5.3	39.5
	SVC	7	18.4	18.4	57.9
	TOOLS	8	21.1	21.1	78.9
	WMA	8	21.1	21.1	100

	Total	38	100	100	
--	-------	----	-----	-----	--

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdasarkan Divisi untuk GNL sebesar 2 orang atau sebesar 5 %, *Back Office* sebesar 13 orang atau sebesar 34,2 %, *Tools* sebesar 8 orang atau sebesar 21,1 %, *WMA* sebesar 8 orang atau sebesar 21,1 %, *Service* sebesar 7 orang atau sebesar 18,4 %.

4.1.2.2. Deskriptif Variabel Responden

1. Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1)

Variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator pernyataan. Analisis deskriptif masing – masing indikator pada variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) adalah sebagai berikut:

a. Pemimpin menjelaskan tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan jawaban responden terhadap “Pemimpin menjelaskan tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan “ dengan pernyataan “Pemimpinan harus menjelaskan job description kepada karyawan “ adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Jawaban responden terhadap indikator Pemimpin menjelaskan tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	16	42.1	42.1	42.1
	S	15	39.5	39.5	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100
	Total	38	100	100	

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 16 orang atau 42,1 % menjawab netral, 15 orang atau 39,5 % menjawab setuju, 7 orang atau 18,4 % menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas diketahui jawaban sebagian besar responden menjawab netral yaitu 16 orang atau 42,1 %.

b. Pemimpin memberikan instruksi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

jawaban responden terhadap “Pemimpin memberikan instruksi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya “ dengan pernyataan “Pemimpin harus memberikan instruksi saat kerja kepada karyawan “ adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Jawaban responden terhadap indikator Pemimpin memberikan instruksi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	28.9	28.9	28.9
	S	17	44.7	44.7	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100
	Total	38	100	100	

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 16 orang atau 28,9 % menjawab netral, 17 orang atau 44,7 % menjawab setuju, 10 orang atau 26,3 % menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas diketahui jawaban sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 17 orang atau 44,7 %.

c. Pemimpin dapat menciptakan suasana persahabatan.

Jawaban responden terhadap “ Pemimpin dapat menciptakan suasana Persahabatan ” dengan pernyataan “Pemimpin harus bisa menciptakan suasana Persahabatan “ adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Jawaban responden terhadap indikator Pemimpin dapat menciptakan suasana persahabatan
X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	18.4	18.4	18.4
	S	14	36.8	36.8	55.3
	SS	17	44.7	44.7	100
	Total	38	100	100	

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 7 orang atau 18,4 % menjawab netral, 14 orang atau 36,8 % menjawab setuju, 17 orang atau 44,7 % menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas diketahui jawaban sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 17 orang atau 44,7 %.

d. Pemimpin memberikan semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Jawaban responden terhadap “ Pemimpin memberikan semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya “ dengan pernyataan “Pemimpin harus memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan “ adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Jawaban responden terhadap indikator Pemimpin memberikan semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	36.8	36.8	36.8
	S	11	28.9	28.9	65.8
	SS	13	34.2	34.2	100
	Total	38	100	100	

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 14 orang atau 36,8 % menjawab netral, 11 orang atau 28,9 % menjawab setuju, 13 orang atau 34,2 % menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas diketahui jawaban sebagian besar responden menjawab netal yaitu 14 orang atau 36,8 %.

e. Pimpinan menekankan kerjasama kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas.

jawaban responden terhadap “Pimpinan menekankan kerjasama kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas. “ dengan pernyataan “Pemimpin harus menekankan team work dalam menyelesaikan tugas “ adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Jawaban responden terhadap indikator Pimpinan menekankan kerjasama kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5.3	5.3	5.3
	S	15	39.5	39.5	44.7
	SS	21	55.3	55.3	100
	Total	38	100	100	

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 2 orang atau 5,3 % menjawab netral, 15 orang atau 39,5 % menjawab setuju, 21 orang atau 55,3 % menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas diketahui jawaban sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 21 orang atau 55,3 %.

2. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel lingkungan kerja (X₂) dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator pernyataan. Analisis deskriptif masing – masing indikator pada variabel lingkungan kerja (X₂) adalah sebagai berikut :

a. Rekan kerja yang mendukung

jawaban responden terhadap “ Rekan kerja yang mendukung “ dengan pernyataan “Rekan kerja yang selalu mendukung “ adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Jawaban responden terhadap indikator Rekan kerja yang mendukung X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.6	2.6	2.6
	S	22	57.9	57.9	60.5
	SS	15	39.5	39.5	100
	Total	38	100	100	

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 orang atau 2,8 % menjawab netral, 22 orang atau 57,9 % menjawab setuju, 15 orang atau 39,5 % menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas diketahui jawaban sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 22 orang atau 57,9 %.

b. Kondisi ruangan kerja

jawaban responden terhadap “ Kondisi ruangan kerja “ dengan pernyataan “Ruang kerja yang mendukung dan nyaman “ adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Jawaban responden terhadap indikator Kondisi ruangan kerja X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	N	12	31.6	31.6	31.6
	S	19	50	50	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100
	Total	38	100	100	

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 12 orang atau 31,6 % menjawab netral, 19 orang atau 50 % menjawab setuju, 7 orang atau 18,4 % menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas diketahui jawaban sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 19 orang atau 50 %.

c. Perlengkapan kerja yang mendukung

jawaban responden terhadap “ Perlengkapan kerja yang mendukung “ dengan pernyataan “ Fasilitas kerja yang memadai “ adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Jawaban responden terhadap indikator Perlengkapan kerja yang mendukung X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	26.3	26.3	26.3
	S	18	47.4	47.4	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100
	Total	38	100	100	

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 10 orang atau 26,3 % menjawab netral, 18 orang atau 47,4 % menjawab setuju, 10 orang atau 26,3 % menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas diketahui jawaban sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 18 orang atau 47,4 %.

3. Deskriptif Variabel Stres Kerja

Variabel stress kerja (Y) dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator pernyataan. Analisis deskriptif masing – masing indikator pada variabel stress kerja (Y) adalah sebagai berikut :

a. Beban kerja yang berlebihan

Jawaban responden terhadap “ Beban kerja yang berlebihan “ dengan pernyataan “Tugas yang diberikan melebihi kapasitas “ adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Jawaban responden terhadap indikator Beban kerja yang berlebihan Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	7.9	7.9	7.9
	S	21	55.3	55.3	63.2
	SS	14	36.8	36.8	100
	Total	38	100	100	

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 3 orang atau 7,9 % menjawab netral, 21 orang atau 55,3 % menjawab setuju, 14 orang atau 36,8 % menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas diketahui jawaban sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 21 orang atau 55,3 %.

b. Tekanan atau desakan waktu

Jawaban responden terhadap “ Tekanan atau desakan waktu “ dengan pernyataan “ Tekanan yang kuat dari atasan dan dikejar *deadline* “ adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Jawaban responden terhadap indikator Tekanan atau desakan waktu Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5.3	5.3	5.3
	S	21	55.3	55.3	60.5
	SS	15	39.5	39.5	100
	Total	38	100	100	

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 2 orang atau 5,3 % menjawab netral, 21 orang atau 55,3 % menjawab setuju, 15 orang atau 39,5 % menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas diketahui jawaban sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 21 orang atau 55,3 %.

c. Frustrasi

Jawaban responden terhadap “ Frustrasi “ dengan pernyataan “Tidak adanya jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi “ adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Jawaban responden terhadap indikator Frustrasi
Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	36.8	36.8	36.8
	S	17	44.7	44.7	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100
	Total	38	100	100	

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 14 orang atau 36,8 % menjawab netral, 17 orang atau 44,7 % menjawab setuju, 7 orang atau 18,4 % menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas diketahui jawaban sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 17 orang atau 44,7 %.

d. Masalah Pribadi

Jawaban responden terhadap “ Masalah Pribadi “ dengan pernyataan “Sulitnya mengatur diri sendiri dalam mengatur waktu kerja “ adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Jawaban responden terhadap indikator Masalah Pribadi
Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	21.1	21.1	21.1
	S	20	52.6	52.6	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100
	Total	38	100	100	

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 8 orang atau 21,1 % menjawab netral, 20 orang atau 52,6 % menjawab setuju, 10 orang atau 26,3 % menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas diketahui jawaban sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 20 orang atau 52,6 %.

Analisis dan Pengujian Hipotesis

Uji Validitas

Untuk mengetahui kesahihan data dari tanggapan 38 responden tentang Gaya Kepemimpinan Situasional (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan variabel yang mempengaruhi Stres Kerja (Y), maka digunakan uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan r_{tabel} dengan mencari *degree of freedom (df) = N – k*, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Dengan memakai tingkat signifikansi (derajat kebebasan) sebesar 0.05. Uji validitas dilakukan dengan melihat r_{hitung} dan r_{tabel} dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program *spss 21 for windows*. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (Ghozali, 2013: 53). Uji Validitas ditujukan terhadap 5 pertanyaan yang terdapat pada variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X1), 3 pertanyaan yang terdapat pada variabel Lingkungan Kerja (X2), , dan 4 pertanyaan yang terdapat pada variabel variabel yang mempengaruhi Stres Kerja (Y) dengan menggunakan perhitungan yang tepat dan sesuai maka hasil pengujian validitas tersebut dapat dilihat pada tabel 4.6 sampai dengan tabel 4.8 Berikut ini :

Tabel 4.15
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa, Variabel Gaya

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.514**	0.017	-0.052	0.089	.536**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.917	0.756	0.594	0.001
	N	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.514**	1	0.296	-0.001	0.267	.704**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.071	0.995	0.105	0
	N	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	0.017	0.296	1	.344*	0.177	.645**
	Sig. (2-tailed)	0.917	0.071		0.034	0.289	0
	N	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	-0.052	-0.001	.344*	1	0.079	.519**
	Sig. (2-tailed)	0.756	0.995	0.034		0.639	0.001
	N	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	0.089	0.267	0.177	0.079	1	.496**
	Sig. (2-tailed)	0.594	0.105	0.289	0.639		0.002
	N	38	38	38	38	38	38
TX1	Pearson Correlation	.536**	.704**	.645**	.519**	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0	0	0.001	0.002	
	N	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kepemimpinan situasional (X_1) yang terdiri dari 5 item pernyataan. Hasil tabulasi nilai korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan situasional dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.16
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TX2
X2.1	Pearson Correlation	1	0.06	0.068	.471**
	Sig. (2-tailed)		0.722	0.685	0.003
	N	38	38	38	38

X2.2	Pearson Correlation	0.06	1	.365*	.748**
	Sig. (2-tailed)	0.722		0.024	0
	N	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	0.068	.365*	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	0.685	0.024		0
	N	38	38	38	38
TX2	Pearson Correlation	.471**	.748**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	0.003	0	0	
	N	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa, Variabel Lingkungan Kerja (X_2) yang terdiri dari 3 item pernyataan. Hasil tabulasi nilai korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.17
Uji Validitas Variabel Stres Kerja
Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	TY
Y1.1	Pearson Correlation	1	-0.134	0.002	0.281	.469**
	Sig. (2-tailed)		0.423	0.992	0.087	0.003
	N	38	38	38	38	38
Y1.2	Pearson Correlation	-0.134	1	0.089	0.021	.373*
	Sig. (2-tailed)	0.423		0.597	0.9	0.021
	N	38	38	38	38	38
Y1.3	Pearson Correlation	0.002	0.089	1	.446**	.702**
	Sig. (2-tailed)	0.992	0.597		0.005	0
	N	38	38	38	38	38
Y1.4	Pearson Correlation	0.281	0.021	.446**	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	0.087	0.9	0.005		0
	N	38	38	38	38	38
TY	Pearson Correlation	.469**	.373*	.702**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.021	0	0	
	N	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.8 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa, Variabel Stres Kerja (X_3) yang terdiri dari 4 item pernyataan. Hasil tabulasi nilai korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Stres Kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui kekuatan data dari 38 responden tentang Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan variabel yang mempengaruhi Stres Kerja (Y), maka digunakan uji reliabilitas terhadap tiap – tiap variabel dengan bantuan program komputer SPSS 21.0 Untuk menguji tingkat keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program *IBM spss statistics 21*. Uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach's Alpha*, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016 : 47). Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1)	0,721	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,755	0,6	Reliabel
Stress Kerja (Y)	0,714	0,6	Reliabel

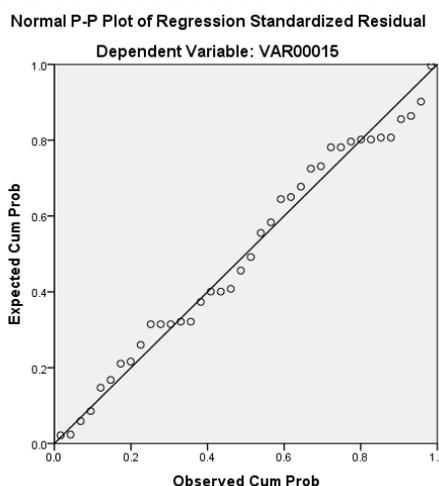
Sumber :Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's alpha* dari Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2), dan Variabel Stres Kerja (Y) hasil nilainya lebih besar dari 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, pernyataan kuesioner tersebut telah reliabel yang berarti kuesioner ini dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. (Ghozali, 2016:160) Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data data residual normal, maka garis diagonalnya (Ghozali menguji normalitas residu nilai signifikan dari peng (Ghozali, 2016:164)



Gamb

Sumber :Lampiran

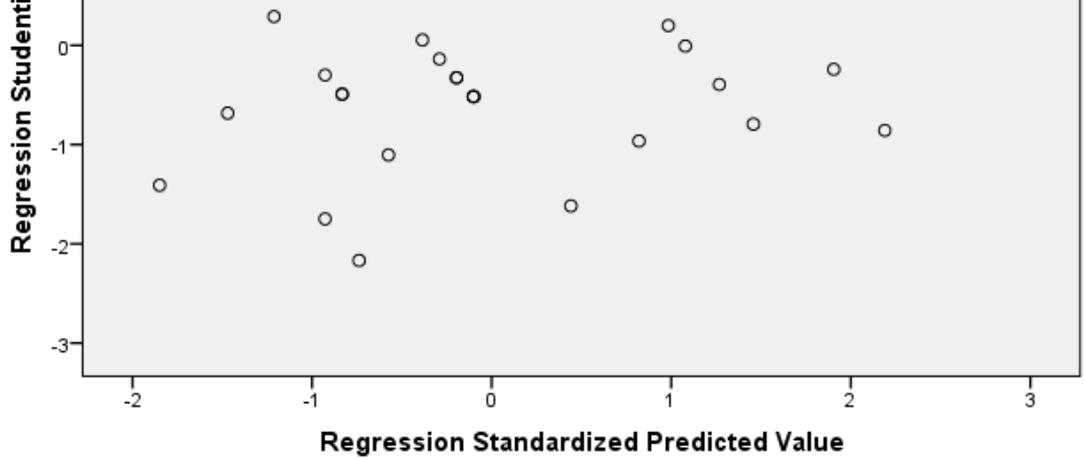
Jika distribusi ya akan mengikuti at digunakan untuk *Smirnov (K-S)*. Jika rarti data normal.

H
(titik) pac
garis dia

Uji Multi

adanya
lingkung

Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai *Tolerance* > 0.1 atau nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* > 10, maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 (Ghozali, 2016:105-106)., maka tidak terjadi multikolinieritas.



Tabel 4.19
HASIL UJI MULTIKOLINERITAS

	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Persamaan regresi	X1	0,593	1,686	Non Multikolinieritas
	X2	0,593	1,686	Non Multikolinieritas

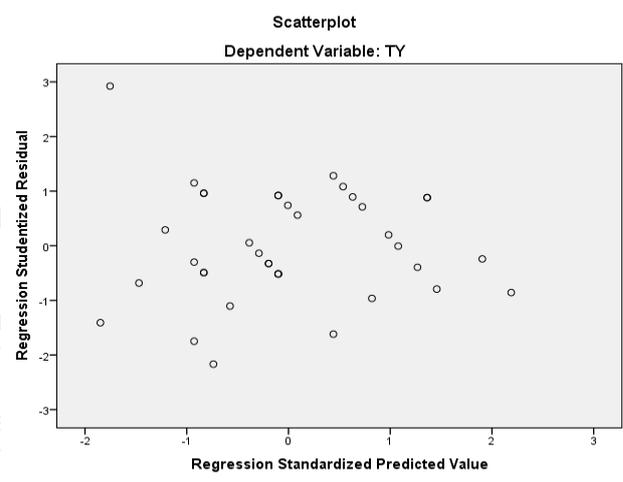
Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan *Variance Inflation Factor* dari semua variabel bebas yang meliputi Gaya Kepemimpinan(X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂), memperlihatkan nilai VIF yang < 10 ini berarti persoalan multikolinieritas diantara semua variabel bebas dapat ditolerasi atau tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain . jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut heteroskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas . Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :

Sumber
Berdasar
angka 0 (nol) pa
tersebut. Hal ini
sehingga model
- variabel yang r
. Setelah dilakuk
persamaan regre
sehingga pengar
ini tidak akan bisa



ersebar di atas dan dibawah
jelas pada penyebaran data
nodel persamaan regresi ,
; kerja berdasarkan variabel
uasioanl, Lingkungan Kerja
t disimpulkan bahwa model
si dasar (klasik) tersebut,
dilakukan dalam penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menunjukkan pengaruh hubungan antara variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel stres kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang di dapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 sebagai berikut :

a.
Dependent
Variable:
TY
Sumber :
Lampiran 7

Tabel 4.20
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.632	.318		1.986	.055
	TX1	.217	.093	.237	2.344	.025
	TX2	.637	.089	.718	7.115	.000

Tabel diatas menunjukkan persamaanregresi yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat stres kerja (Y). Dari tabel diatas diperoleah model regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 0,632 + 0,217 X_1 + 0,637 X_2 + 0,318$$

Dari pernyataan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai a sebesar 0,632 yang menunjukkan nilai konstanta. Artinya jika variabel bebas gaya kepemimpinan situasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sama dengan 0 maka maka stres kerja akan sebesar 0,632
- Jika nilai b_1 sebesar 0,217 menunjukkan nilai koefesien gaya kepemimpinan situasional (X_1). Artinya jika gaya kepemimpinan siatusional (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka stres kerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,217 dengan asumsi besarnya variabel bebas lingkungan kerja (X_2) besarnya tetap
- Nilai b_2 sebesar 0,632 yang menunjukkan nilai koefesien lingkungan kerja (X_2). Artinya jika lingkungan kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka stres kerja (Y) juga meningkat sebesar 0,632 dengan asumsi besarnya variabel bebas (X_1) besarnya tetap.

Uji Determinasi (R²)

Analisis koefesien determinasi berganda menunjukkan prosentase hubungan dari variasi turun naiknya variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) yang mempengaruhi variabel terikat stres kerja (Y). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 24 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.21
Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 ^a	0,789	0,776	0,18787

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.12 terlihat tampilan output SPSS model summary besarnya R square adalah 0,789 (78,9%). Hal tersebut dijelaskan bahwa prosentase dari pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan) terhadap variabel dependen (Stres kerja) sebesar 78,9%.

Sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Statistik F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah berpengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Stres Kerja (Y). hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.607	2	2.303	65.261	.000 ^b
	Residual	1.235	35	.035		
	Total	5.842	37			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors : (Constant), TX2, TX2

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.13 ditunjukkan bahwa probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Maka variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dan signifikansi dari variable idenpenden gaya kepemimpinan situasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variable dependen stres kerja (Y) secara parsial. Berikut hasil uji :

Tabel 4.23
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.632	.318		1.986	.055
	TX1	.217	.093	.237	2.344	.025
	TX2	.637	.089	.718	7.115	.000

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, hasil analisis uji t dengan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 adalah sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,025. Artinya gaya kepemimpinan situasional secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.
- b. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X_2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka gaya kepemimpinan situasional (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja (Y), Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian melalui uji F dimana nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 sehingga hipotesis yang diajukan yaitu : gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT. Bumi Teknik Utama, dapat diterima.

Stres kerja menurut Irham Fahmi (2017) adalah suatu keadaan yang menenkan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja

Hipotesis kedua menyatakan gaya kepemimpinan Situasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT. Bumi Teknik Utama terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan signifikansi t hitung lebih kecil dari 0,05.

Variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan (Y) terbukti dengan hasil pengujian uji t dimana nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,025 penelitian ini menunjukkan bahwa gaya pemimpin dalam perusahaan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Gaya kepemimpinan menurut Setyaningsih (2011) adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dengan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Yulinda Rachmawati (2011) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja karyawan. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Rizky Putri K dan Arif Partono Prasetio (2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan negatif terhadap stres kerja.

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Stres kerja karyawan (Y) terbukti dengan hasil pengujian uji t dimana nilai signifikansinya lebih kecil dari

0,05 yaitu sebesar 0,000. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Menurut Eka Wilda Faida (2019) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Muhammad Rizki (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja karyawan. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Erlina Kristanti (2017) dengan hasil penelitian lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Bumi Teknik Utama

Berdasarkan hipotesis yang ada bahwa lingkungan kerja berpengaruh paling dominan benar adanya terbukti dengan hasil pengujian nilai koefisien beta untuk variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) sebesar 0,237 , nilai koefisien beta untuk lingkungan (X_2) sebesar 0,178. Artinya variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap stres kerja (Y) PT. Bumi Teknik Utama adalah lingkungan kerja (X_2). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi stres kerja adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja di PT. Bumi Teknik Utama menjadi faktor utama dalam stres kerja adalah rekan kerja yang mendukung, dan dijelaskan oleh Nitisemito (2004) rekan kerja yang mendukung mempengaruhi lingkungan kerja karena suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila ada team work yang baik dari satu divisi untuk menyelesaikan tugas, sebab seorang karyawan berinteraksi dengan sesama rekan divisi dalam kesehariannya sehingga diperlukan adanya dukungan dan kerja sama team yang baik . Selain itu faktor kedua adalah perlengkapan kerja yang cukup dan memadai yaitu menyediakan sarana dan prasana yang dapat mendukung operasional perusahaan misalnya menyediakan fasilitas kendaraan dan jadwal service yang rutin agar tidak mengganggu operasional dilapangan seperti terjadinya kerusakan kendaraan saat di perjalanan.

Dari hasil uji penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Bumi Teknik Utama. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F yang menunjukkan signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.
2. Gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Bumi Teknik Utama. Hal ini terbukti dengan uji t yang menunjukkan dimana nilai signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,025 dan lingkungan kerja sebesar 0,000.
3. Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan dimana pengujian nilai koefisien beta untuk variabel gaya kepemimpinan situasional sebesar 0,237, nilai koefisien beta untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,178.

5.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Selanjutnya

Saran – saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi stres kerja karyawan misalnya dengan menambahkan variabel kinerja karyawan.
2. Pimpinan PT. Bumi Teknik utama diharapkan meningkatkan kembali gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan saat ini. Pimpinan juga harus memberikan kewenangan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan secara bersama.
3. PT. Bumi Teknik Utama disarankan untuk memperhatikan perawatan sarana dan prasarana bagi karyawan mendapatkan inventaris kendaraan. agar operasional perusahaan dapat berjalan lancar dan mengurangi resiko kecelakaan kerja.

