

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. KENCANA LESTARI DENPASAR

Sapta Rini Widyawati¹, Putu Agus Eka Rismawan², Irene Novita Sofia Ina Kii³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: saptarini@unmas.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is a work result achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him which is based on skill, experience, seriousness and time. There is a decline in employee performance because one of the leadership functions in terms of evaluation is not carried out well, the work environment is less supportive and high work stress. This research aims to determine the influence of leadership, work environment and work stress on the performance of UD employees. Kencana Lestari Denpasar. The population in this study were all UD employees. Kencana Lestari Denpasar numbers 40 people. The sample was determined using a saturated sampling technique with a sample size of 40 people. The data collection methods used were observation, interviews and questionnaires. The data analysis techniques used are descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, determination analysis and t test. The test results show that leadership has a positive and significant effect on employee performance at UD. Kencana Lestari Denpasar. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at UD. Kencana Lestari Denpasar. Job Stress has a negative and significant effect on employee performance at UD. Kencana Lestari Denpasar.

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan cita cita perusahaan atau organisasi. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno,2014). Sehingga memerlukan upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani, 2015). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasai dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut faktor

kunci meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di UD. Kencana Lestari Denpasar adalah waktu bekerja terutama pada absensi karyawan yang kurang efektif pada perusahaan dan menimbulkan karyawan tidak tepat waktu dalam bekerja dan bertentangan dengan tujuan perusahaan. Salah satunya yaitu tidak adanya konsisten dalam waktu kerja karyawan karena absensi pada saat ini masih manual sehingga tidak dapat di kontrol waktu karyawan masuk kantor dan juga saat karyawan pulang dan menutup hari kerjanya. Hal ini tidak dilaksanakan dengan baik. Karyawan bekerja tanpa adanya tepat waktu sehingga akan merugikan perusahaan. Permasalahan yang berkaitan dengan UD. Kencana Lestari Denpasar terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari data absensi. Adapun data absensi karyawan selama bulan Januari-Desember 2022

pada UD. Kencana Lestari Denpasar, disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1.1
Data Absensi karyawan Pada UD.
Kencana Lestari Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Total Hari Kerja (hari)	Karyawan yang tidak hadir (orang)	Jumlah kehadiran	Tingkat Absensi
1	Januari	40	31	1240	25	1215	2.01%
2	Februari	40	28	1120	29	1091	2.58%
3	Maret	40	31	1240	30	1210	2.41%
4	April	40	30	1200	28	1172	2.33%
5	Mei	40	31	1240	26	1214	2.09%
6	Juni	40	30	1200	25	1175	2.08%
7	Juli	40	31	1240	27	1213	2.17%
8	Agustus	40	31	1240	25	1215	2.01%
9	September	40	30	1200	37	1163	3.08%
10	Oktober	40	31	1240	28	1212	2.25%
11	November	40	30	1200	25	1175	2.08%
12	Desember	40	31	1240	29	1211	2.33%
Jumlah			365	14600	334	13.216	2.28%
Rata-rata			30.41	1.216,6	27.83	1.101,3	2.52%

Sumber: UD. Kencana Lestari, 2022

Dari tabel 1.1 dapat di lihat bahwa data absensi pada tahun 2022 meningkat terhadap kinerja karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar. Angka yang di lihat pada bulan September mencapai presentase 3.08% cukup cenderung meningkat terhadap kinerja karyawan. Data absensi tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan cukup tinggi dan hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja pada karyawan masih kurang. Salah satu penyebab turunnya semangat kerja karyawan adalah kinerja karyawan yang kurang efektif dan efesiansi dalam menggunakan waktu bekerja. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Perusahaan diharapkan memiliki pemimpin yang mampu mendorong para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal (Hartawan 2016). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitan dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kerja karyawan dalam

melaksanakan tugasnya (Setiawan 2018).

Fenomena terkait kepemimpinan di UD. Kencana Lestari Denpasar yaitu pimpinan tidak konsisten dalam melakukan meeting, semestinya meeting antara pimpinan dengan karyawan di lakukan dalam sebulan dua kali. Hal ini mengindikasikan bahwa salah satu fungsi kepemimpinan dalam hal evaluasi tidak terlaksana dengan baik. Penelitian terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja telah banyak dilakukan sebelumnya, namun masih tidak konsisten, seperti yang diungkapkann oleh Zakani (2021) menyebutkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai Kantor Walinagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya.

Siswati (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sudirjo (2017) menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian dilakukan Yohanes (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerjanya (Sunyoto,2016). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila ruang kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangkerja yangterlalu padat, lingkungan kerja yangkurang bersih, berisik tentu besar berpengaruh pada kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara

optimal. Kondisi kerja buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja kerja.

Fenomena lingkungan kerja pada UD. Kencana Lestari Denpasar adalah masalah pada penerangan yang ada pada UD. Kencana Lestari Denpasar sangatlah rendah dimana ada beberapa lampu di dalam ruangan yang redup. Hal ini menyebabkan jarak pandang karyawan terganggu. Masalah hubungan karyawan masih terdapat hubungan yang kurang harmonis antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Berdasarkan permasalahan di atas lingkungan kerja pada UD. Kencana Lestari Denpasar masih tergolong rendah dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yosef, *et al.* (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Andika (2020), Ratna (2017), Annisa (2015), Inbar (2018), Ratnasari (2017), Manihuruk (2020), Arwani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nawabi (2020), Sari (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka oleh karena itu penulis perlu melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh lingkungan kerja. Sedangkan Yani (2020) menyebutkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja (Jhon, 2016). Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan fisik, psikis, emosi maupun mental karena adanya kondisi yang mempengaruhi ini. Kondisi tersebut

dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun diluar lingkungan diri seseorang. Stres kerja dapat menimbulkan banyak dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2015) seseorang dapat dikategorikan mengalami stres jika urusan stres yang dialami melibatkan pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Penelitian berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja dilaksanakan oleh penelitian dari sintya, *et al.* (2016) menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif.

Fenomena yang terkait dengan stres kerja di UD. Kencana Lestari Denpasar adanya sering terjadi mencari backup dari subuh karena adanya keperluan minim (sakit). Stres di tempat kerja bukanlah fenomena baru, akan tetapi dewasa ini telah menjadi masalah manajemen yang sangat penting di dunia bisnis. Berdasarkan permasalahan di atas stres kerja masih menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Irawan (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan sedangkan Melidasari (2015) menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif. Penelitian yang Sutrisno (2019) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar?
- 2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar?
- 3 Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Goal Setting Theory

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *Goal* dan *Intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human *behavior*. Mengacu pada Arsanti (2009) *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan.

2. Kinerja

Menurut Rivai, (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) yaitu:

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Ketepatan waktu
- Efektivitas
- Kemandirian

3. Kepemimpinan

Sutrisno (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu sesuai yang diharapkan. Indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2018) yaitu:

- Kemampuan analitis
- Keberanian

c. Ketegasan

d. Kemampuan mendengar

4. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisimito (2016), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja menurut Gie (2019) yaitu:

- Cahaya
- Warna
- Udara

5. Stres Kerja

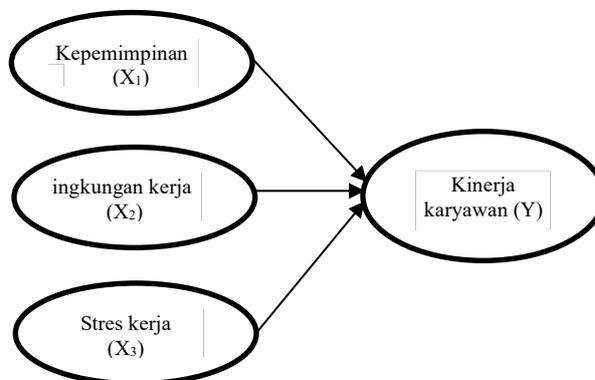
Menurut Panji (2015) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu, mengakibatkan dirinya terancam. Indikator stres kerja menurut Margianti (2016) yaitu:

- Beban kerja
- Tuntutan atau tekanan dari atasan
- Ketegangan dan kesalahan

HIPOTESIS

Menurut Sekaran dalam Wiyono (2011), hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang di ungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2023)

Hipotesis dalam penelitian adalah:

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₃: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada UD. Kencana Lestari Denpasar yang berlokasi di Jalan Pulau Bungin, Pesona Subak Kerdung, no 48. Pedungan, Denpasar Selatan. Obyek penelitian adalah seluruh karyawan pada UD. Kencana Lestari Denpasar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar berjumlah 40 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi dan uji t. Adapun rumus analisis linier berganda yaitu:

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan

β_2 = Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja

β_3 = Koefisien regresi untuk variabel stres kerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan kerja

X₃ = Stres kerja

e = *Error term*

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja serta kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja serta Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,70 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja serta stres kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,783; 0,828 dan 0,533 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,414	4,525		1,418	0,165
Kepemimpinan	0,332	0,144	0,190	2,314	0,027
Lingkungan Kerja	0,736	0,133	0,592	5,548	0,000
Stres Kerja	-0,388	0,137	-0,309	-2,841	0,007
R	0,878				
R Square	0,770				
Adj R Square	0,751				
F Statistic	40,228				
Sig Uji F	0,000				

Sumber: data diolah (2022)

$$Y = 6,414 + 0,332X_1 + 0,736X_2 - 0,388X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

$a = 6,414$ hal ini berarti apabila variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja, tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau *constant* maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 6,414.

$b_1 = 0,332$ hal ini berarti Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan akan menurun.

$b_2 = 0,736$, hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja maka semakin menurun kinerja karyawan.

$b_3 = -0,388$, hal ini berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Sebaliknya, semakin menurun stres kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

5. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1, hasil korelasi berganda R sebesar 0,878. Nilai korelasi berganda R sebesar 0,878 terletak antara 0,800-1,000. Berarti ada hubungan yang sangat kuat secara simultan antara kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan stres kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UD. Kencana Lestari Denpasar.

6. Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,751. Hal ini berarti Kepemimpinan, Lingkungan Kerja serta Stres Kerja menjelaskan Kinerja Karyawan pada UD. Kencana Lestari Denpasar sebesar 75,1% sedangkan sisanya sebesar 24,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

7. Uji t

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan hasil uji statistik t (t-test) tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Variabel (X₁)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, variabel Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai signifikan sebesar 0,027 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Kencana Lestari Denpasar.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, variabel Lingkungan Kerja (X₂) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Kencana Lestari Denpasar.

c. Variabel Stres Kerja (X₃)

Berdasarkan Tabel 5.15 di atas, variabel stres kerja (X₃) memiliki nilai signifikan sebesar 0,007 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05,

sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Kencana Lestari Denpasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kencana Lestari Denpasar.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Kencana Lestari Denpasar. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,332 dan nilai signifikansi sebesar 0,027 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Perusahaan diharapkan memiliki pemimpin yang mampu mendorong para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal (Hartawan 2016). Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepeimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan, (Hasibuan 2015). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitan dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Setiawan 2018).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Siswanti (2018), Widyani, *et al.* (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kencana Lestari Denpasar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Kencana Lestari Denpasar. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,736 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila ruang kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja yang terlalu padat, lingkungan kerja yang kurang bersih, berisik tentu besar berpengaruh pada kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Widyani, *et al.* (2018), Devi, (2018), Siregar (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kencana Lestari Denpasar.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Stres Kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Kencana Lestari Denpasar. Dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,388 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Stres kerja

merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan fisik, psikis, emosi maupun mental karena adanya kondisi yang mempengaruhi ini. Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun diluar lingkungan diri seseorang. Stres kerja dapat menimbulkan banyak dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Sugiarto, (2020), Nugroho, (2021), Julvia, (2016) bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Kencana Lestari Denpasar, sehingga semakin baik Kepemimpinan maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan pada UD. Kencana Lestari Denpasar. Sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan akan menurun.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Kencana Lestari Denpasar sehingga semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin

meningkat Kinerja Karyawan pada UD. Kencana Lestari Denpasar. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan menurun.

3. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Kencana Lestari Denpasar, sehingga semakin meningkat Stres Kerja maka semakin menurun Kinerja Karyawan pada UD. Kencana Lestari Denpasar. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu Kepemimpinan, Lingkungan Kerja serta Stres Kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti; budaya organisasi, tata ruang kantor, beban kerja, kompetensi dan motivasi. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada UD. Kencana Lestari Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Peneliti sarankan agar UD. Kencana Lestari Denpasar selalu bersikap tegas dengan karyawan, terutama saat karyawan melakukan kesalahan agar karyawan memiliki rasa hormat dan

- tidak semana-mena terhadap pimpinan.
2. Peneliti sarankan agar UD. Kencana Lestari Denpasar memberikan penerangan berupa lampu yang memadai di setiap ruangan kerja karyawan untuk meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
 3. Peneliti sarankan agar UD. Kencana Lestari Denpasar selalu mengevaluasi hasil kerja karyawan dan mengoreksi kesalahan karyawan saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfanda, Fitria Amelia, And Firdaus Marsahala Sitohang. "Pengaruh Pemberian Darmawati, Dewi, Chadek Novi Charisma, I. Wayan Bagia, And Gede Putu Agus Jana Susila. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara." Bisma: *Jurnal Manajemen* 4.2 (2018): 154-161.
- Anggriawan, D. B., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. *Values*, 3(2), 527-539.
- Anggara, I. M. Y., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Oleh Keouasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kabupaten Tabanan. *Emas*, 3(7), 29-36.
- Damayanti, N. K. D. A., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung. *Values*, 3(1), 219-227.
- Diputra, I. K. C., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Capella Ubud Resort Gianyar. *Emas*, 3(4), 124-135.
- Handayani, N. N. P., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Pag Denpasar. *Emas*, 3(3), 243-260
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-306.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119-128.
- Heriyanti, Sinta Sundari, And Rahma Putri. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nt Cikarang." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 4.2 (2021): 915-925.
- Iswari, Rina Indra, And Ari Pradhanawati. "Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 7.2 (2018): 83-94.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Khairunnisa, N. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Doctoral

- Dissertation, Universitas Islam Indonesia)
- Kristinawati, Dian, John Suprihanto, And Nur Widiastuti. Evaluasi Dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Kendal Kabupaten Ngawi. Diss. Stie Widya Wiwaha, 2019.
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 7(1), 40-51.
- Mangkunegara, Menurut Anwar Prabu, And Menurut Malayu Sp Hasibuan. "2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia." (2009).
- Nugroho, W. S. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta)* (Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Prayoga, I. G. B. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Pengendalian Konflik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung. *Values*, 2(2).
- Primayana, Kadek Hengki. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi." *Jurnal Penjaminan Mutu* 1.02 (2015): 7-15.
- Prisanti, Y., Widyani, A. D., Cipta, I. W., Widyawati, S. R., & Prayoga, I. M. S. (2018). *Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada 20 Pt. Orindo Alam Ayu Denpasar. Prosiding.*
- Putra, I. Made Indra Purnama. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar." *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha* 4.2 (2017): 89-100.
- Putri, Rahanum Innash Ferrial. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. *Karya Jati Jombang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Unit 2)*. Diss. Stie PGRI Dewantara, 2018.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah).
- Sanjaya, I. K. G. A., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi, Loyalitas Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arta Boga Cemerlang Denpasar. *Emas*, 3(7), 120-137.
- Santoso, Yang Marcella Devina, And Tristiana Rijanti. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. *Daiyaplas Semarang*." *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11.1 (2022): 926-935.
- Septiarini, N. P. P., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Hotel Casa Dasa Boutique Legian Kuta, Badung, Bali. *Values*, 2(1), 166-176
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Siswadi, Yudi, And Muhammad Arif. "Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja." Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora. Vol. 1. No. 1. 2021.
- Siswanti, Y. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi* (Doctoral Dissertation, Universitas Lampung).
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276-288.
- Suryawan, I. Wayan Pasek, I. Nengah Suardhika, And I. Wayan Suarjana. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa." *Values* 1.3 (2020).
- Swadiputra, I. B. W., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal. *Emas*, 3(9), 15-25
- Umiarti, E. M., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Krida Mandiri (Mkm) Jimbaran-Badung. *Emas*, 3(1), 127-142.
- Wilajatmika, I. G. N. P., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Diklat Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd. Puskesmas Iii Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan. *Emas*, 2(4), 114-122.
- Wirawan, I. K., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa Denpasar. *Emas*, 3(2), 119-134