

**PENGARUH STRES KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada Karyawan di Kantor PDAM Kabupaten Grobogan)

NASKAH PUBLIKASI



Oleh :

HARIS RIFA'I
B 100110205

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

HALAMAN PENGESAHAN

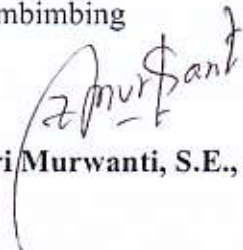
Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Naskah Publikasi dengan judul :

**PENGARUH STRES KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN :
STUDI KASUS PADA KARYAWAN DI KANTOR PDAM
KABUPATEN GROBOGAN**


Yang ditulis oleh :
HARIS RIFA'I
B 100 110 205

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 28 Desember 2015
Pembimbing


(Sri Murwanti, S.E., M.M.)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta


(Dr. Triyono, M.Si.)

PENGARUH STRES KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan di Kantor PDAM Kabupaten Grobogan)

Haris Rifa'i dan Sri Murwanti

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRACT

This research has a purpose to find out how to effect of job stress, leadership style, motivation and work environment on the performance of employees at the district office PDAM Grobogan. This research subject is employees at the district office PDAM Grobogan as many as 84 respondents. with the data collection method that uses observation and questionnaires.

By using the construct validity and reliability as a means of testing instruments, classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing partially (t-test) and simultaneous (f-test) and the coefficient of determination (R^2) is used to obtain the results accurate data in order to draw conclusions.

Then the results showed that job stress will negatively affect the performance of employees, while leadership style, motivation and work environment positively effect on the performance of employees. And it can be concluded that job stress, leadership style, motivation and work environment really significantly affect the performance of employees at the District PDAM Grobogan.

Key words: employee performance, Job Stress, Leadership Style, Motivation and Work Environment

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan. Subjek penelitian ini adalah karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan sebanyak 84 responden. Dengan Metode pengumpulan data yang menggunakan observasi dan kuesioner.

Dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas konstruk sebagai alat uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis secara parsial (t-test) dan simultan (f-test), dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mendapatkan hasil data yang akurat guna menarik kesimpulan.

Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan.

Kata kunci : kinerja karyawan, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, motivasi, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, dalam suatu perusahaan diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin perusahaan yang bersangkutan. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral karyawan (Dewi, 2009). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain motivasi adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan yang berasal dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (Halim, 2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan faktor produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Memiliki fungsi strategis yaitu menyediakan air bersih untuk masyarakat. Ketersediaan air bersih mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Namun penyediaan air untuk masyarakat masih dihadapkan pada masalah yang sampai saat ini belum dapat diatasi sepenuhnya. Permasalahan tersebut adalah rendahnya kualitas dan kuantitas pelayanan terhadap konsumen. Motivasi yang tinggi serta gaya kepemimpinan yang baik dan didukung lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi beban kerja yang tinggi dapat memicu stress kerja yang akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul:

“ PENGARUH STRES KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DI KANTOR PDAM KABUPATEN GROBOGAN).

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Stres Kerja

Menurut Soewondo (Gaffar, 2012) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaannya.

Gaya Kepemimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk bisa melakukan pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Regina, 2010). Gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi sangat berpengaruh dalam mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi

dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang tepat juga akan mendorong karyawan berprestasi.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi

Robbins (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah kegiatan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Lebih lanjut dikatakan oleh Mangkunegara motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatandiluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan sasaran-sasaran organisasi.

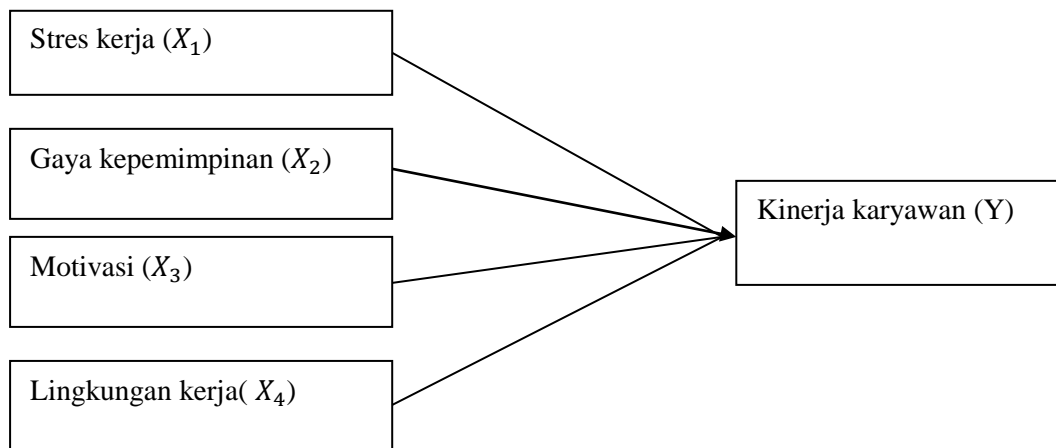
Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2004:160) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau kecakapan–kecakapan, usaha dan kecakapan. Kinerja berkaitan langsung dengan faktor produksi dalam suatu perusahaan. Menurut Mathis dan Jakson (Rofi,2013) kinerja pegawai adalah seberapa banyak pegawai member kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sifat kooperatif.

Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut, dapat diperjelas melalui variable pengaruh stress kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan pada gambar II.1



Gambar II.1

Skema kerangka pemikiran

Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menganalisis data berbentuk angka. Dengan pendekatan survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan yang berjumlah 106 karyawan.

Sampel merupakan suatu subset dari populasi, terdiri dari beberapa kumpulan populasi. Subset tersebut diambil dikarenakan dalam banyak kasus

penelitian ini tidak mungkin kita meneliti seluruh populasi, oleh sebab itulah kita membuat suatu perwakilan yang disebut dengan sampel (Ferdinand, 2006).

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- 1) Stres kerja (X_1)
- 2) Gaya kepemimpinan (X_2)
- 3) Motivasi (X_3)
- 4) Lingkungan kerja (X_4)

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2011:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji Reliabilitas pada bagian *corrected item total correlation* Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program computer SPSS versi 21.00. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *normal probability plot* (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarab titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, (Ghozali, 2011:163).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (Dzulkifli, 2013). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah multikolinearitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan cara melihat *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Metode pengambilan keputusan yaitu semakin kecil nilai *tolerance* dan semakin besar nilai *VIF* maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika *tolerance* lebih dari 0,1.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya hereroskedastisitas adalah dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi (Priyatno, 2012:62)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada 84 pegawai di Kantor PDAM Kabupaten Grobogan, untuk dianalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Faktor yang akan diukur adalah meliputi Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja serta tingkat Kinerja Karyawan.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan berasal dari populasi yang normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *normal probability plot* (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarab titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, (Ghozali, 2011:163).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21.00, pengujian dilakukan dengan ketentuan apabila terdapat pola tertentu, misalnya terdapat titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terdapat heteroskedastisitas. Namun, apabila tidak terdapat pola yang jelas, misalnya titik-titik terlihat menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Stres Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Motivasi (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi berganda secara umum ditulis:

$$Y = a - b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi partial

X_1 = Variabel Stres Kerja

X_2 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X_3 = Variabel Motivasi

X_4 = Variabel Lingkungan Kerja

e = *Error*

b. Uji t

Perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen Stres Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Motivasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara individu. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel IV.12.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel IV.13.

Tabel IV.13

Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
32,331	2,487	0,000	ada pengaruh secara simultan

Sumber : Data primer diolah, 2015

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,331, angka tersebut berarti $F_{hitung} = 32,331 > F_{tabel} = 2,487$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan variabel stress kerja

(X_1), gaya kepemimpinan (X_2), motivasi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan model tersebut semakin baik. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel IV.16.

Tabel IV.14

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,788	0,621	Persentase pengaruh 62,1%

Sumber : Data primer diolah, 2015

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,621, hal ini berarti bahwa variabel independen (variabel Stres Kerja (X_1), variabel Gaya Kepemimpinan (X_2), variabel Motivasi (X_3) dan variabel Lingkungan Kerja (X_4)) menjelaskan variabel Kinerja Karyawan di Kantor PDAM kabupaten Grobogan sebesar 62,1% dan 37,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain.

Pembahasan

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan. Hal ini terbukti dalam analisis regresi linear yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan stress kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,134 satuan kinerja karyawan. Sebaliknya jika stress kerja menurun, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan. Banyak hal yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan, salah satunya dengan membangun iklim kerja yang

kondusif, yaitu dengan menekankan sikap terbuka dan berkomunikasi dengan sesama rekan kerja. Selain itu, perusahaan mengadakan kegiatan rutin olahraga setiap jumat pagi, hal ini bertujuan untuk mengurangi tingkat stres karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan.

2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan. Hal ini terbukti dalam analisis regresi linear yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan gaya kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,133 satuan kinerja karyawan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik, maka akan menurunkan kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor PDAM kabupaten Grobogan adalah gaya kepemimpinan Partisipatif, hal ini dapat dilihat dari pemimpin yang selalu mendengarkan bawahan secara aktif, memberikan dukungan tinggi kepada bawahan dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan di perusahaan. Hal ini dapat berpengaruh positif dalam kinerja karyawan karena karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan merasa di hargai sebagai karyawan dan merasa dilibatkan dalam semua hal di perusahaan tersebut, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh.

3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan. Hal ini terbukti dalam analisis regresi linear yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan motivasi akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,398 satuan kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi menurun, maka akan menurunkan kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan. Motivasi yang diberikan perusahaan meliputi materi dan

non-materi. Motivasi yang berupa materi adalah pemberian bonus yang berupa uang kepada karyawan apabila target kerja terpenuhi. Sedangkan motivasi dalam bentuk non-materi berupa pemberian penghargaan kepada karyawan dengan prestasi kerja yang baik, selain itu karyawan mendapatkan kesempatan lebih untuk promosi jabatan. Hal ini terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan.

4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan. Hal ini terbukti dalam analisis regresi linear yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan motivasi akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,383 satuan kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja buruk, maka akan menurunkan kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan. Perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan, seperti menciptakan iklim kerja yang kondusif, kebersihan yang terjaga, sirkulasi udara yang baik, penerangan yang memadai dan tata ruang yang rapi. Diharapkan kinerja karyawan akan terus meningkat dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu $t_{hitung} = 2,069 > t_{tabel} = 1,990$. Jadi H_1 yang menyatakan ada pengaruh negatif stress kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan terbukti kebenarannya.

2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikantor PDAM kabupaten Grobogan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu $t_{hitung} = 2,963 > t_{tabel} = 1,990$. Jadi H_2 yang menyatakan ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dikantor PDAM kabupaten Grobogan terbukti kebenarannya.
3. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikantor PDAM kabupaten Grobogan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu $t_{hitung} = 4,593 > t_{tabel} = 1,990$. Jadi H_3 yang menyatakan ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan dikantor PDAM kabupaten Grobogan terbukti kebenarannya.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikantor PDAM kabupaten Grobogan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t $t_{hitung} = 4,696 > t_{tabel}$. Jadi H_4 yang menyatakan ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikantor PDAM kabupaten Grobogan terbukti kebenarannya.

B. Saran-Saran

Berdasarkan data hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten grobogan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu:

1. Dalam penelitian selanjutnya, penulis bisa memperluas ruang lingkup tempat penelitian. Misalnya penelitian mengenai kinerja karyawan dikantor PDAM se-karesidenan semarang, yang wilayahnya meliputi kota Semarang, kabupaten Semarang, kota Salatiga, kabupaten Kendal, Kabupaten Demak dan kabupaten Grobogan. Sehingga hasil penelitian tidak hanya mewakili satu kabupaten saja.
2. Penelitian selanjutnya penulis membutuhkan waktu yang lebih lama, karena karyawan memiliki tugas yang sangat banyak, sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama untuk karyawan dalam pengisian kuesioner agar tidak terburu-buru dalam pengisian kuesioner sehingga data yang dihasilkan tidak rancu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, Reza. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada PT DHL Forwarding Semarang Branch). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Dewi, Aorora. 2009. Model Kepemimpinan Servant Leadership pada Institut Pertanian Bogor. *Skripsi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Dzulkifli, Muhammad. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Holtikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Edisi Kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Fuad, Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (PERSERO) TBK Kantor Wilayah X Makassar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Priyatno, Dwi. 2012. *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS, cetakan Pertama*. Yogyakarta: Gava Media.
- Regina, Aditya Reza. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Retnaningtyas, Dwi. 2005. *Hubungan antara Stres Kerja dengan Produktifitas Kerja di Bagian Linting Rokok PT Gentong Gatri Semarang*. Jurnal Manajemen.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P dan Timoty A. Judge. 2008. *Organizational Behavior, Thirteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice-Hal Inc.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagan, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soewondo, Soesmalijah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi No. 9, Hal: 106-115*.