

## **KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES DAN PERFORMANSI KARYAWAN RESTORAN MENGUNAKAN PLS**

**Asman Abnur<sup>1</sup>, Agung Edy Wibowo<sup>2</sup>, M.Nur A.Nasution<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata, Politeknik Pariwisata Batam

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen Kuliner, Politeknik Pariwisata Batam

Email: [agungedy@btp.ac.id](mailto:agungedy@btp.ac.id)

### **ABSTRACT**

*He outbreak of Covid-19 has provided space and time for the tourism industry to revive and grow. Nowadays, tourism has become a prioritized aspect in several countries aiming to boost a nation's income. Tourism can be defined as an individual's activity from one place to another with the purpose of visiting, staying temporarily for a not too long period, with the motive to enjoy the visited location within that area. The growth of the tourism industry activities will undoubtedly have an impact on the increase in the rate or improvement of a country's income. In reality, many countries have proven that the tourism sector can drive and have an additional effect on a country's per capita income, providing momentum for the economy and derivative tourism industries such as the emergence of crafts, souvenir products, and various forms of accommodation models like homestays, guest houses, and small to medium-sized businesses related to tourism such as local cuisine and regional snacks. The aim of this study is to determine and analyze leadership, work environment on job stress, and the influence of each variable on employee performance in simple restaurants and Nasi Kapau in the city of Batam. The respondents used to support this study were 117 participants. The results of the study indicate that leadership significantly influences stress, the work environment significantly influences performance, the work environment significantly influences stress, and stress significantly influences performance.*

**Keywords:** Leadership, Work environment, Work stress, Performance, Partial Least Square

### **ABSTRAK**

Berlalu wabah Covid-19 telah memberi ruang dan waktu bagi industri pariwisata untuk bangkit dan berkembang kembali. Dewasa ini pariwisata telah menjadi bagian dari sekian aspek yang diprioritaskan oleh beberapa negara dalam meningkatkan pendapatan sebuah negara. Pariwisata dapat diberikan pengertian sebagai aktivitas seseorang dari suatu tempat ke tempat yang berbeda dengan tujuan untuk berkunjung, singgah sementara waktu yang tidak terlalu lama dengan motif untuk menikmati lokasi kunjungan dalam wilayah tersebut. Bertumbuhnya kegiatan industri pariwisata tentu saja akan memberikan dampak bagi pertambahan laju atau peningkatan pendapatan suatu negara. Pada kenyataannya banyak negara membuktikan bahwa sektor pariwisata mampu mendorong dan memberi efek penambahan perkapita sebuah negara dan memberikan daya dorong bagi ekonomi dan industri turunan pariwisata seperti munculnya industri kerajinan, industri dan produk cinderamata, Munculnya ragam dan bentuk model penginapan seperti *homestay*, *guest house*, dan unit unit usaha kecil menengah yang berhubungan dengan pariwisata seperti kuliner lokal, dan jajanan makanan khas daerah. Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap stress kerja, dan pengaruh masing masing variabel tersebut terhadap performansi karyawan. restoran Sederhana dan Nasi Kapau yang terdapat di Kota Batam. Responden yang digunakan untuk mendukung studi ini sebanyak 117 partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap performansi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres dan stres berpengaruh signifikan terhadap performansi

**Keyword:** Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Stres kerja, Performansi, Partial Least Square

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan unsur utama paling penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya ini merupakan faktor penggerak dan penentu keberhasilan sebuah usaha. Demi tercapainya sebuah tujuan organisasi maka pimpinan atau manajemen harus selalu memiliki arahan yang positif bagi pekerjanya untuk menjaga semangat dan ketetapan tujuan bersama organisasi. Salah satu alat ukur tercapainya tujuan bersama adalah dengan melihat kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut berada (Handoko, 2011) dalam (Abnur, A., Wibowo, A. E., Nasution, M. N. A., & Syaiful, 2023).. Setiap perusahaan memiliki harapan besar terhadap karyawan yang bekerja didalamnya untuk berprestasi. Karyawan yang berprestasi dapat mendukung bagi tercapainya tujuan usaha bersama. Karyawan yang berprestasi dapat mengakumulasi jumlah output yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja output perusahaan yang pada akhirnya dapat memberi kenaikan pada laba perusahaan. Dengan demikian dapat dipahami secara jelas bahwa sumber daya manusia menjadi tantangan sekaligus peluang yang spesifik bagi perusahaan yang bersifat komersial. Tantangan sekaligus peluang ini memberi pemahaman bahwa jika salah tata kelola atau mismanagement sumber daya manusia hal tersebut dapat memberi pengaruh pada keberhasilan dan tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan perusahaan.

Aspek lain dari tata kelola yang memadai bagi tercapainya tujuan perusahaan adalah situasi dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diberikan pengertian sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi hasil

kerja karyawan dalam menjalankan tugas tugasnya sebagai beban kerja atau kewajiban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya (Wibowo, 2011). Lingkungan kerja pada hakekatnya dapat berupa kondisi atau situasi kerja yang baik atau kondisi lingkungan kerja yang buruk. Kedua kondisi tersebut berpotensi menjadi penyebab karyawan memiliki output kerja yang baik dan ata bahkan memberikan output kerja yang buruk. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberi kemungkinan kepada karyawan menjadi sakit, mudah stres, tidak mudah berkonsentrasi yang kemudian berakibat pada menurunnya kinerja. Lingkungan kerja karyawan yang tidak kondusif atau memadai misalnya ruangan kerja tidak cukup penerangan, ruangan yang panas, sirkulasi udara yang buruk, ruangan terlalu sempit, tidak bersih, terlalu berisik, dapat memberikan potensi kinerja karyawan yang menurun. Dan sebaliknya jika terdapat kondisi lingkungan kerja yang berbeda, hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan.

Mengingat dua kondisi yang dilukiskan pada paragraf sebelumnya maka keadaan tersebut memungkinkan manajemen untuk berkreasi pada saat menyusun sebuah lingkungan kerja baik dari sisi klaster jenis pekerjaan, material yang berhubungan langsung dengan jenis pekerjaan, *lay out*, dan tim kerja. Pihak manajemen perlu memahami bukan saja pada aspek fisik semata namun juga pengkondisian model efektivitas alur pekerjaan kelompok yang perlu diperhatikan sehingga lingkungan kerja tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang optimum bagi peningkatan kerja karyawan perusahaan (Abnur, A., Wibowo, A. E., Nasution, M. N. A., & Syaiful, 2023). Kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat menyebabkan tekanan atau stres kerja kepada karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung sebuah aktivitas pekerjaan misalnya,

lingkungan kerja yang suasana kerjanya memiliki hawa yang panas. Hal ini menjadikan karyawan ingin melakukan kegiatan bekerja atau kerja lembur pada malam hari sebagai ganti karena tidak bisa mengerjakan pekerjaan pada siang hari karena situasi lingkungan yang panas. Hal ini tentu saja akan membebani kegiatan dan operasional perusahaan, mengapa? Karena kerja malam hari tentu saja akan memberikan tambahan ongkos lembur yang semestinya tidak perlu, karena kerja lembur tersebut dilakukan untuk mengejar target perusahaan yang tidak bisa dicapai hanya karena karyawan tidak dapat mememnuhinya karena situasi kerja lingkungan yang panas. Jadi kerja lembur tersebut dikerjakan bukan karena untuk menambahkan output yang lebih banyak, dengan kata lain bahwa sebenarnya kerja lembur tersebut tidak memberikan dampak terhadap incremental product. Hal tersebut tentu saja memiliki makna bahwa kinerja karyawan tidak terpenuhi. Menurunnya kinerja karyawan dapat memberikan dampak pada kinerja perusahaan dan bermuara pada berkurangnya laba perusahaan hingga akhirnya dapat berdampak buruk bagi operasional perusahaan di kemudian hari Hal ini menjadi fenomena menarik untuk melihat studi kajian mikro pada industri turunan pariwisata yaitu restoran pada aspek lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peran signifikan dalam menentukan tingkat stres kerja suatu organisasi. Seseorang yang melaksanakan kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang memberikan arah yang jelas, dan memberikan dukungan kepada anggota timnya. Di sisi lain, kepemimpinan yang kurang efektif atau otoriter dapat

menyebabkan ketidakpastian, ketidakpuasan di antara karyawan. Seorang pemimpin yang mampu mengelola konflik, memberikan umpan balik yang konstruktif akan memotivasi timnya serta dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak responsif atau kurang mendukung dapat menciptakan atmosfer yang tidak sehat, yang dapat meningkatkan risiko stres kerja dan menurunkan produktivitas.

Selain itu, tekanan yang mungkin timbul dari kepemimpinan dapat berasal dari ekspektasi yang tinggi atau kurangnya dukungan dalam menghadapi tantangan. Seorang pemimpin yang memahami beban kerja yang dihadapi oleh anggota timnya dan memberikan sumber daya yang memadai dapat membantu mengelola stres kerja. Kepemimpinan yang mendorong komunikasi terbuka, partisipasi, dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan juga dapat membantu mengurangi ketegangan. Oleh karena itu, hubungan antara kepemimpinan dan stres kerja sangat erat, di mana kualitas kepemimpinan dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan produktivitas anggota tim secara signifikan

## Lingkungan Kerja

(Pearce & Robinson, 2008)

lingkungan kerja dalam suatu perusahaan adalah bagian penting yang harus dan perlu mendapat perhatian. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap manusianya dalam hal ini adalah para karyawan yang bekerja tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, yaitu lingkungan kerja yang tidak kondusif atau cenderung tidak memadai akan dapat menurunkan etos kerja para karyawan. Kondisi lingkungan kerja berada dalam keadaan atau dikatakan

baik apabila manusia atau pekerja didalamnya dapat melakukan, menggiatkan dan melaksanakan kegiatan atau aktivitas secara optimum, aman, nyaman dan sehat. Kesesuaian yang terdapat pada lingkungan kerja dapat dilihat atau diperhatikan dari efek jangka panjangnya. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat berakibat pada tuntutan tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, bahkan seringkali hal tersebut tidak mendukung diperolehnya sistem atau model kerja yang efisien (Abnur, A., Wibowo, A. E., Nasution, M. N. A., & Syaiful, 2023)

(Sunyoto, 2012) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Termasuk dalam kondisi itu yang dimaksud dengan segala sesuatu tersebut adalah, misalnya; kebersihan, musik, lampu penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan aktivitasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja cenderung mendukung, maka karyawan bisa merasa bersemangat, aman, nyaman dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka karyawan tidak merasa bersemangat, merasa tidak aman dan tidak nyaman untuk melaksanakan aktivitas. (Abnur, A., Wibowo, A. E., Nasution, M. N. A., & Syaiful, 2023)

## Stres Kerja

Stres (stresed) adalah suatu keadaan keadaan non statis dalam diri seseorang atau individu yang dihadapkan pada peluang,

ancaman yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu itu yang berujung pada hasil dari pemenuhan keinginan tersebut. Stres sendiri tidak selalu buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Stres merupakan sebuah probabilitas kemungkinan dalam sebuah konteks kerja karena hal ini menawarkan potensi hasil. Stres bisa berakibat pada pengaruh positif, dan sebagian lagi bisa negatif. Dalam sebuah organisasi kerja, stres identik dengan tantangan, atau stres yang dibarengi dengan tantangan dilingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung jawab, pengejaran target). Namun juga dapat berarti sebuah beban tantangan yang berkonotasi negatif, dan berakibat sangat berbeda karena stres ini dapat menghasilkan hambatan, atau stres yang menghalangi pencapaian tujuan (birokrasi, kompetisi tidak sehat dikantor, kebingungan terkait tanggung jawab dan rantai perintah (Stephen P.Robbins & Judge. T.A, 2008).

(Harsuko, 2011), stres kerja adalah situasi atau bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Dalam kaitan tersebut hal yang perlu diketahui karyawan adalah ada situasi umum dimana setiap aspek pekerjaan dapat menjadi pemicu stres. Melalui karakteristik dan kepribadian karyawanlah, mereka sendiri akan tahu dan menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi dan sedang dijalani merupakan situasi stres atau bukan, dapat berakibat pada pemberian dukungan atau tidak. Karyawan itu sendiri yang dapat mengenalinya karena merekalah yang memiliki pola interaksi di pekerjaannya, dan dipengaruhi oleh adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dirinya sendirinya. Hal tersebut dapat mengarah pada persepsi yang

kemudian mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisinya. Stres yang terlalu besar yang digambarkan lebih kuat dari ketahanan mental seorang karyawan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya, dan hal ini dapat berakibat pada hilangnya potensi kinerja. Stres kerja adalah situasi atau kondisi yang terjadi atau dialami pada diri seseorang sebagai manusia dalam kesatuan mental, jiwa dan psikis yang tertekan, dan tekanan tersebut berada diluar kemampuannya yang jika dibiarkan akan membuat tidak produktif bagi diri sendiri dalam beraktivitas atau melakukan kegiatan dalam pekerjaanya

## Performansi Karyawan

*Performance* jika diartikan dalam bahasa Indonesia berarti performansi atau kinerja. Ini merupakan output akhir dari sebuah proses ‘komunikasi’ yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung pekerja, yang menyangkut antara harapan dan realitas terhadap pekerjaan yang harus dilakukan dan dihasilkan. Kinerja merupakan bentuk atau wujud nyata prestasi yang direfleksikan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas, fungsi dan perannya dalam sebuah kelembagaan atau organisasi. Pengertian ini memberi batasan tegas bahwa kinerja karyawan merupakan bentuk atau refleksi pencapaian hasil atau buah karya seseorang dalam sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang didasarkan pada kesesuaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajemen perusahaan perlu memberikan evaluasi terhadap output atau hasil setiap karyawannya, melalui analisis kinerja. Tujuan penilaian kinerja adalah:

a)Melihat hasil ukur keterampilan dan kemampuan pekerja / karyawan.

- b)Melakukan evaluasi terhadap perencanaan kepegawaian, penyempurnaan kerja, tim dan peningkatan kualitas kerja.
- c)Memperoleh dasar pertimbangan untuk melakukan: rotasi; mutasi; demosi
- d)Meningkatkan kerjasama dan kreativitas tim
- e)Sumber rujukan untuk kegiatan perencanaan dan proses rekrutmen sumber daya manusia baru khususnya bidang kepegawaian.

## Kendala dalam Meningkatkan Performansi Karyawan

Pada prinsipnya setiap karyawan perlu dievaluasi dan diberikan penilaian, hal ini dimaksudkan agar setiap karyawan tetap berada pada jalur yang sama dalam perjalanan pencapaian tujuan organisasi. Penilaian yang dilakukan haruslah mengakomodasi model penilaian yang adil. Penilaian yang dilakukan secara adil dapat memberikan gambaran yang utuh sumbangan masing masing karyawan yang berujung pada program meningkatkan kinerja karyawan. Model penguatan personal terhadap karyawan yang kurang berprestasi perlu diagendakan. Bagi mereka yang belum mencapai hasil sesuai dengan kebijakan perusahaan biasanya mendapatkan teguran atau himbauan, dengan begitu diharapkan karyawan dapat secepatnya memperbaiki kekeliruannya dan segera kembali memperbaiki ketertinggalanya dan selanjutnya berupaya meningkatkan kinerjanya. Menurut (Sedarmayanti, 2014) faktor yang dapat menjadi kendala dan hambatan dalam penilaian kinerja karyawan dapat meliputi:perubahan standar operasi kegiatan pekerjaan, perubahan yang tidak konsisten dan cenderung fluktuatif dapat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan, perbedaan model kepemimpinan.

Manajemen mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda. Diperlukan standar baku model penilaian karena model dan gaya kepemimpinan cenderung merefleksikan karakter pemimpin dan dapat mengarah pada ranah yang subyektif, Perbedaan cultural dan demografis, manajer dapat menjadi bias karena isu etnis, gender, atau golongan tertentu.

Kendala tersebut dapat diminimalisir jika manajemen berpegang pada pedoman atau standar tertulis yang bersifat baku dan hasil penilaian prestasi harus dilakukan secara tertulis berbasis output beban kerja berbasis data yang terdokumentasi, untuk menjaga akuntabilitas bersama sebagai satu organisasi.

#### Penelitian Terdahulu

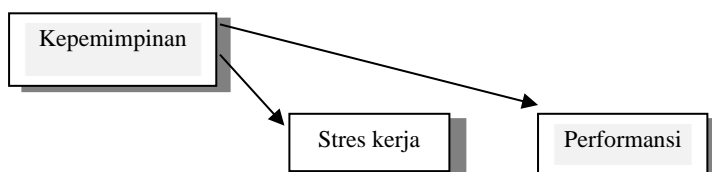
(Abnur, A., Wibowo, A. E., Nasution, M. N. A., & Syaiful, 2023) Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan restoran sederhana dan nasi kapau. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan restoran sederhana dan nasi kapau. Dan hasil ketiga dalam penelitian tersebut adalah lingkungan kerja memiliki faktor

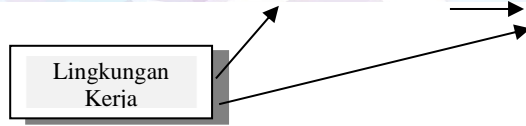
dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan restoran sederhana dan nasi kapau.

(Sahlan et al., 2015) melakukan penelitian berjudul Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Hasil penelitian ini (a) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. (b) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. (c) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

(Susitiningrum, 2015) melakukan penelitian berjudul Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Njonja Meneer Semarang. Hasil penelitian tersebut adalah (a) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Njonja Meneer Semarang. (b) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Njonja Meneer Semarang. (c) Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi yang ada pada PT Njonja Meneer Semarang.

#### Kerangka Penelitian





## Gb. Kerangka penelitian

### Hipotesis

- H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap performansi karyawan.
- H2: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres karyawan
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap performansi karyawan
- H4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres karyawan
- H5: Stres berpengaruh signifikan terhadap performansi karyawan

### METODE

#### Disain penelitian

Penelitian ini menggambarkan hubungan antar variabel yang meliputi variabel independen dan variabel dependen, dengan disain penelitian survey. Dua jenis variabel independen (bebas) terdiri dari kepemimpinan ( $X_1$ ) lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $Z$ ) serta variabel dependen (terikat) adalah performansi karyawan ( $Y$ ). Survey dilakukan dengan menggunakan angket, dan disusun menggunakan skala *likert*, melalui indikator yang dihadirkan. untuk membuat item instrumen penelitian berupa pernyataan yang perlu dijawab oleh responden (Sanusi, 2011) dalam (Abnur, A., Wibowo, A. E., Nasution, M. N. A., & Syaiful, 2023)

### Populasi dan Sampel

Populasi keseluruhan obyek yang memiliki karakteristik spesifik atau tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan restoran Sederhana dan Nasi Kapau, dimana restoran tersebut berada pada kompleks destinasi wisata kuliner di Kota Batam. Jumlah responden yang digunakan adalah 117 Orang. Sampel penelitian menggunakan model *probability sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk ditetapkan menjadi anggota sampel (A. E. Wibowo, 2021) dan (Wibowo, A.E., Wulandari, 2020).

### Teknik Pengambilan Sampel

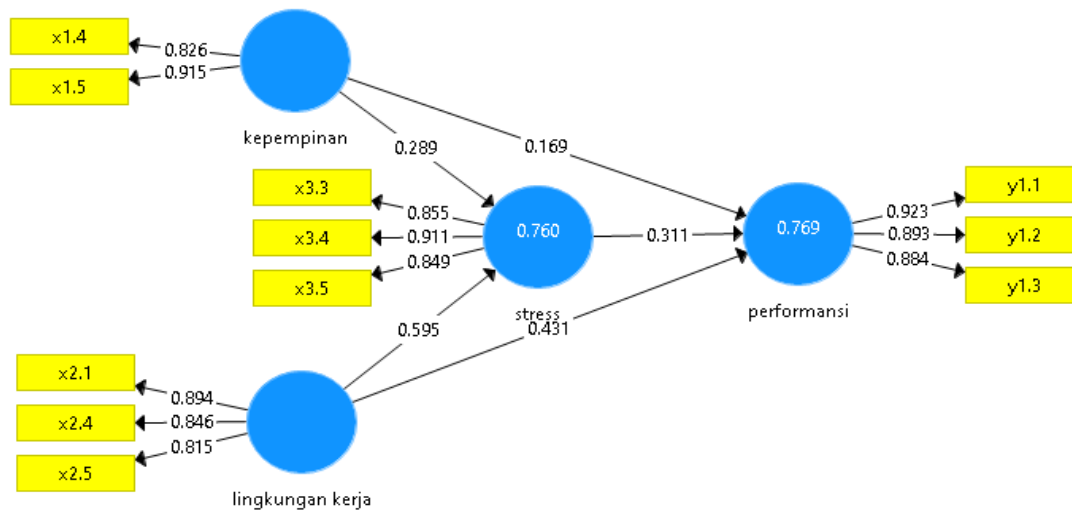
Proses pengambilan *sampling* menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu sampel yang diambil adalah keseluruhan anggota populasi yang ada, dimana setiap elemen populasi digunakan menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012).

### PEMBAHASAN

Langkah pembahasan hasil dilakukan setelah langkah pendahuluan berupa uji kualitas data memberikan hasil yang valid dan reliable.

### Validitas Convergen

Hasil uji melalui jalur koefisien mendapatkan besaran nilai loading factor sebagai berikut:



Gambar 1.

Setelah melakukan filterisasi terhadap item indikator yang tidak valid, dan menguji data kembali hasil dari uji validitas convergen menunjukkan bahwa indikator loading faktor setiap item variabel laten

menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.7 sehingga dapat dinyatakan valid. Tingkat validitas tersebut juga dapat dilihat dari hasil nilai AVE untuk masing-masing variabel laten tersebut di bawah ini:

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
kepemimpinan	0.690	0.743	0.863	0.759
lingkungan kerja	0.814	0.847	0.888	0.727
performansi	0.883	0.898	0.927	0.810
stres	0.849	0.890	0.905	0.761

Tabel 1

Dari tabel di atas dapat dilihat masing-masing variabel laten memiliki nilai *Average Variance Extracted* lebih dari 0.5, validitas convergen terpenuhi.

### Reliabilitas

Pengukuran hasil uji reliabilitas masing-masing variabel memberikan hasil uji melalui nilai Cronbach's Alpha yang menunjukkan

nilai lebih besar dari 0.60 ini membuktikan bahwa indikator variabel yang digunakan adalah reliabel, keputusan yang sama diperlihatkan bahwa nilai *Composite Reliability* menunjukkan bahwa masing-masing variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha nya seperti ditunjukkan dalam tabel 2 di bawah ini :

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
kepemimpinan	0.690	0.743	0.863	0.759



lingkungan kerja	0.814	0.847	0.888	0.727
performansi	0.883	0.898	0.927	0.810
stres	0.849	0.890	0.905	0.761

Tabel 2

## R<sup>2</sup>

	R Square	R Square Adjusted
performansi	0.769	0.762
stres	0.760	0.756

Tabel 3

R<sup>2</sup> stres = 0.760, maka KD = 0.760 x100% = 76,0%. Artinya stres kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 76.0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti sebesar 24.0%. R<sup>2</sup> performansi = 0.769, maka KD = 0.769 x100% = 76,9%. Artinya performansi dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan

stres sebesar 76.9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti sebesar 23.1%. Dari nilai R<sup>2</sup> dapat disimpulkan bahwa model penelitian adalah baik karena nilai R<sup>2</sup> lebih dari 0,67 (Chin 2013) sehingga variabel exogen dapat memprediksi variabel endogen. Model dinyatakan baik dalam memprediksi variabel laten penelitian

## f<sup>2</sup>

Nilai f<sup>2</sup> (nilai yang menggambarkan besarnya pengaruh dari variabel laten predictor (eksogen) terhadap variabel

laten endogen tatana structural (Chin, 2013)

Hubungan	Nilai	Kriteria
Kepemimpinan terhadap stres	0.042	lemah
Lingkungan kerja terhadap stres	0.178	moderat
Stres terhadap performansi	0.101	moderat
Kepemimpinan terhadap performansi	0.014	Moderat
Lingkungan kerja terhadap performansi	0.082	Moderat

Tabel 4

## Uji Hipotesis

Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values

kepemimpinan -> performansi	0.297	0.177	1.464	0.144
kepemimpinan -> stres	0.276	0.132	2.200	0.028
lingkungan kerja -> performansi	0.580	0.182	3.385	0.001
lingkungan kerja -> stres	0.614	0.130	4.566	0.000
stres -> perfromansi	0.328	0.081	3.858	0.000

Tabel 5

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap performansi, dengan nilai t statistik  $1.464 < 1.96$  dan p value  $0.144 > 0.05$
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres, dengan nilai t statistik  $2.200 > 1.96$  dan p value  $0.028 < 0.05$
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap performansi, dengan nilai t statistik  $3.385 > 1.96$  dan p value  $0.001 < 0.05$
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres, dengan nilai t statistik  $4.566 > 1.96$  dan p value  $0.000 < 0.05$
5. Stres berpengaruh signifikan terhadap performansi, dengan nilai t statistik  $3.858 > 1.96$  dan p value  $0.000 < 0.05$
- 6.

Sedangkan hasil pengujian terhadap dampak mediasi variabel intervening adalah sebagai berikut'

	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
kepemimpinan -> stres -> perfromansi	0.092	0.053	1.707	0.088
lingkungan kerja -> stres -> perfromansi	0.201	0.067	2.783	0.006

Tabel 6

Variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap performansi melalui stres dengan nilai t statistik  $1.707 < 1.96$  dan p value  $0.088 > 0.05$

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap performansi melalui stres, dengan nilai t statistik  $2.783 > 1.96$  dan p value  $0.006 < 0.05$ .

## KESIMPULAN

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap performansi, ditolak.
2. Hipotesisi kedua yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres, diterima.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap performansi, diterima
4. Hipotesis keempat yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres, diterima.

5. Hipotesis kelima yang menyatakan stres berpengaruh signifikan terhadap performansi, diterima

### Daftar Pustaka

- Abnur, A., Wibowo, A. E., Nasution, M. N. A., & Syaiful, H. (2023). Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Turunan Pariwisata (Studi pada RM Sederhana dan Nasi Kapau). *Https://Ejournal.Indobarunasional.Ac.I d/Index.Php/Jursima/Article/View/543, 11(1), 46–59.*
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. 59.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja, Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Universitas Brawijaya Malang.
- Pearce, J., & Robinson, R. (2008). *Manajemen Strategis – Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian* (Edisi 10.). Salemba Empat.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 52–62.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta. 135.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. MandarMaju.
- Stephen P. Robbins & Judge. T.A. (2008). *Prilaku Organisasi* (E. ke Duabelas (ed.)). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Pert, p. 98). CAPS.
- Susitiani-grum. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Njonja Meneer Semarang. *Journal of Social and Political of Sciences*.
- Wibowo, A.E., Wulandari, Y. (2020). *SPSS dalam Riset Layanan Jasa dan Kesehatan* (1st ed.). Gava Media Yogyakarta.
- Wibowo., A. (2011). *MANAJEMEN KINERJA*.
- Wibowo, A. E. (2021). *Metodologi Penelitian Pegangan untuk Menulis Karya Ilmiah*. Penerbit Insania, Cirebon.