

# **PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA DI DEPARTEMEN QC PT NOV PROFAB**

**Celvin Arnovril1\*, Andi Erna Mulyana2\***

\* Politeknik Negeri Batam  
Logistik Perdagangan Internasional  
Jl. Ahmad Yani., Batam Centre, Batam 29461, Indonesia  
E-mail: arnovrilcelvin@gmail.com

\* Politeknik Negeri Batam  
Logistik Perdagangan Internasional  
Jl. Ahmad Yani., Batam Centre, Batam 29461, Indonesia  
E-mail: andierna@polibatam.ac.id

## **Abstract**

*This study aims to examine the influence of leadership style, work environment, work stress on work productivity in the QC department of PT NOV Profab. This research uses a non-probability sampling approach method with saturated sampling technique. The questionnaire was used as the data collection medium, which was distributed online to all employees in the QC department of PT NOV Profab as many as 78 employees. The analysis technique was carried out using quantitative methods processed using IBM SPSS software version 26. The results of this study indicate that leadership style and work stress have a negative effect on work productivity, while work environment has a positive effect on work productivity.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Environment, Work Stress, Work Productivity.*

## **1. Latar Belakang**

Di tengah arus globalisasi masa kini, pengelolaan tenaga kerja menjadi perhatian utama perusahaan untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal. Menurut Juniarti et al. (2021), produktivitas kerja yang tinggi pada sumber daya manusia dicapai ketika individu mampu memenuhi target yang ditetapkan serta menyelesaikan tugas tepat waktu dengan tanggung jawab penuh.

Menurut Astutiningtyas et al. (2021), manajemen yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia tercermin dari kualitas dan kinerja tinggi yang ditunjukkan oleh tenaga kerja, yang pada gilirannya memastikan kelangsungan dan pencapaian tujuan

institusi. Kristanti et al. (2023) menyatakan bahwa karyawan, sebagai roda penggerak utama, sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Sebagai faktor produksi yang esensial, kualitas tenaga kerja memiliki dampak langsung terhadap produktivitas. Peningkatan kualitas tenaga kerja diharapkan dapat mendorong peningkatan produktivitas, yang pada akhirnya akan mendukung keberhasilan bisnis.

Berdasarkan penelitian Jopanda, (2023) menghasilkan kepemimpinan berdampak positif terhadap tingkat kepuasan karyawan, serta lingkungan kerja juga berdampak positif terhadap kepuasan karyawan, dan stres kerja berdampak negatif terhadap tingkat kepuasan karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan dan lingkungan

kerja secara bersamaan menurunkan stres kerja. Selain itu, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara langsung memengaruhi kepuasan kerja tanpa melibatkan stres kerja.

Berdasarkan penelitian Indrawati dan Iristian (2023) menyimpulkan gaya kepemimpinan itu tidak memiliki dampak signifikan dan cenderung negatif terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan.

Berdasarkan penelitian Menurut Arifin (2021), gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan bahkan cenderung negatif, sedangkan lingkungan kerja memberikan efek positif yang signifikan.

Berdasarkan penelitian Dewi dan Sujana (2021), menyatakan bahwa upah kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan, dengan lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas mereka.

Berdasarkan penelitian Widyasari Tri (2021), menyimpulkan gaya kepemimpinan itu memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, serta lingkungan kerja juga memberikan dampak yang penting.

Berdasarkan penelitian Astutiningtyas et al. (2021), menyimpulkan gaya kepemimpinan tidak memiliki efek positif yang berlebihan kepada kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik juga tidak memberikan pengaruh signifikan, namun gaya kepemimpinan berdampak kepada kinerja karyawan dengan variabel intervening sebagai kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian Trisnawaty dan Parwoto (2021), menyimpulkan lingkungan kerja itu memiliki dampak positif yang signifikan kepada produktivitas karyawan, sedangkan beban kerja berdampak negatif yang signifikan.

Penelitian ini difokuskan pada Departemen QC di PT NOV Profab, sebuah perusahaan fabrikasi minyak dan gas di Batam. Dari wawancara dengan karyawan, diketahui bahwa tekanan beban kerja yang lumayan berat dan lingkungan kerja tidak mendukung menyebabkan stres dan penurunan produktivitas. Dengan demikian perusahaan harus memberikan perhatian yang serius pada gaya kepemimpinan,

tingkat stres, dan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan tingkat stres kerja mempengaruhi produktivitas karyawan di Departemen QC PT NOV Profab. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajer dan karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Kajian Teori**

### **1.1 Sumber Daya Manusia**

Menurut Ladjin (2022), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas seperti merekrut, mengembangkan, menilai, dan memberikan penghargaan kepada karyawan, dengan fokus pada aspek hubungan kerja, kesehatan, keamanan, serta keadilan.

Menurut Indrawati & Iristian (2023) mengemukakan bahwa faktor-faktor dalam manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, organisasi, arahan, kontrol, perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pengakhiran.

### **1.2 Gaya Kepemimpinan**

Menurut Masruri dan Mubin (2020), gaya kepemimpinan merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh seseorang ketika berusaha memengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Sementara itu, Kurnia dan Purba (2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mencakup kemampuan individu untuk menstimulasi, mengarahkan, membimbing, dan menggerakkan orang lain supaya bisa bekerja sama agar dapat mencapai tujuan yang sama.

Masruri dan Mubin (2020) juga menyatakan bahwa corak atau gaya kepemimpinan (leadership style) sangat mempengaruhi efektivitas seorang pemimpin. Mereka mengidentifikasi empat tipe gaya kepemimpinan, yaitu karismatik, transaksional, transformasional, dan visioner.

### **1.2 Lingkungan Kerja**

Menurut Novriani Gultom dan Nurmaysaroh (2021), lingkungan kerja mencakup semua aspek yang terlibat dalam interaksi karyawan dengan pekerjaan mereka, termasuk hubungan antara rekan kerja dengan atasan, serta peluang pengembangan diri. Lingkungan kerja merupakan elemen penting dalam sebuah perusahaan yang harus diperhatikan oleh manajemen, karena sangat mempengaruhi produktivitas sebagai tempat di mana produk dihasilkan.

Trisnawaty dan Parwoto (2021), Lingkungan kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang ada di dekat pekerja yang mungkin berdampak dengan cara mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka sebagai karyawan. Tempat kerja harus memfasilitasi pelaksanaan tugas untuk meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik adalah komponen alami yang harus diperbaiki agar karyawan lebih produktif di tempat kerja. Bahwa karyawan terlibat dalam pembentukan rencana, sistem, proses, dan tujuan perusahaan adalah salah satu tanda bahwa suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia.

### 1.3 Stress Kerja

Aziz (2019) mengemukakan bahwa stres adalah respons adaptif yang ditentukan oleh persepsi individu atau proses psikologis internal. Stres adalah hasil dari aktivitas, keadaan, atau peristiwa di luar yang membuat seseorang mengalami tekanan fisik atau psikologis yang berlebihan.

### 1.4 Produktivitas Kerja

Proses menghasilkan output yang efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dikenal sebagai produktivitas. Menurut Widowati (2020), menyatakan bahwa produktivitas mengacu pada hasil yang dihasilkan oleh SDM dengan mempertimbangkan rasio input dan output. Selain itu, faktor usia juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Tenaga kerja yang berusia produktif cenderung lebih produktif dibandingkan dengan yang lebih tua, karena faktor fisik yang mungkin mulai melemah dan keterbatasan yang berkaitan dengan usia.

### 1.5 Pengembangan Hipotesis

Menurut Masruri & Mubin (2020), gaya kepemimpinan merujuk pada norma perilaku yang digunakan seseorang untuk berusaha memengaruhi perilaku orang lain atau karyawannya. Penelitian terbaru oleh Widowati (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam memberikan arahan, memberi teladan, dan membangkitkan semangat pada bawahan dapat meningkatkan produktivitas di PT. Mustika Citra Rasa. Temuan ini konsisten dengan hasil studi Astutiningtyas et al. (2021) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif yang signifikan pada kepuasan kerja.

**H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja**

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang terkait dengan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan atasan, budaya organisasi, serta peluang untuk pengembangan pribadi. Lingkungan kerja adalah elemen penting dalam perusahaan yang memerlukan perhatian khusus dari manajemen, karena sangat mempengaruhi produktivitas sebagai tempat di mana produk dihasilkan (Widyasari Tri, 2021). Jopanda (2023) melakukan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja membawa dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penemuan ini sama dengan penelitian Widowati (2020), yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan.

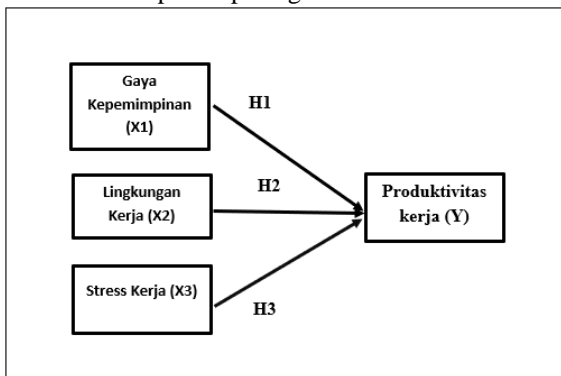
**H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja**

Menurut Aziz (2019), Stres adalah reaksi adaptasi yang dimediasi oleh perselisihan atau proses mental, yang merupakan hasil dari berbagai kegiatan, situasi, atau kejadian eksternal yang menempatkan tekanan fisik atau psikologis yang berlebihan pada seseorang. Penelitian sebelumnya oleh Harretu dan Sidi (2022) menunjukkan bahwa stres kelompok dan stres pribadi berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami pekerja berkorelasi positif dengan tingkat kinerja mereka.

Sebaliknya, ketika stres kerja yang dirasakan karyawan rendah, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang juga menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi berdampak negatif pada kinerja karyawan, sedangkan tingkat stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja.

**H3: Stress kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja**

Kerangka penelitian ini disusun berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya yang mengeksplorasi dampak dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan. Kerangka tersebut ditampilkan pada gambar dibawah ini.



**Gambar 1 – Kerangka Penelitian**

**3. Metode Penelitian**

**3.1 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari data primer. Data primer yang digunakan berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di QC Departemen PT NOV Profab. Kuesioner dipilih karena mampu memberikan responden waktu yang cukup untuk mempertimbangkan jawaban, dapat menjangkau banyak responden secara bersamaan, Data Interval merupakan jenis data yang digunakan, dimana metode pengukuran menggunakan skala *likert*.

**3.2 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian ini memakai kuesioner. Kuesioner ini didapatkan dari penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Wulandari (2023), Trisnawaty & Parwoto (2021), Steven & Prasetyo (2020) yang memiliki indikator Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stress kerja, dan Produktivitas Kerja. Kuesioner ini di alokasikan menjadi 3 bagian, yaitu bagian pertama berisi pertanyaan afirmatif responden, bagian kedua isi pokok pertanyaan dari indeks variabel, bagian ketiga berisi informasi responden. Metode penskalaan berupa skala likert dengan skor 1 sampai 5, yang dimana angka 1 menyatakan sangat tidak setuju dan angka 5 menyatakan sangat setuju.

**3.3 Waktu, Lokasi, dan Objek Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian ini dimulai dari tahun 2023 hingga selesai. Lokasi penelitian ini di PT NOV Profab dan objek dari penelitian ini adalah Departemen QC NOV Profab.

**3.4 Teknik Penetapan Jumlah Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff departemen QC NOV Profab. Penetapan jumlah sampel diambil menggunakan teknik *non probably sampling* (sampel jenuh). Alasan penelitian menggunakan teknik *non probably sampling* karena jumlah populasi yang relatif kecil berjumlah sebanyak 78 sampel.

**3.5 Teknik Penarikan Sampel**

Penarikan sampel menggunakan metode *non probably sampling* (sampel jenuh) dengan responden sebanyak 78. Peneliti menggunakan pengambilan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi di Departemen QC PT NOV Profab yang relatif kecil.

**3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Data diperoleh melalui survey menggunakan kuesioner. Survei dilakukan dengan mengirimkan tautan kuesioner *google form* sejumlah 78 sampel.

**3.7 Teknik Pengolahan Data**

Penelitian menggunakan SPSS versi 26 sebagai alat bantu untuk melakukan pengujian data. Ada beberapa tahapan yang dilakukan peneliti yaitu editing, coding, dan tabulasi. Pengecekan data yang terkumpul

dilakukan pada tahap editing. Hasil jawaban responden diperiksa kesesuaiannya dengan kriteria responden. Coding adalah proses melampirkan kode ke semua data. Hasil jawaban responden akan diberikan kode angka 1-5, kode skor 1 berarti sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju. Tabulasi data adalah rangkuman dari semua data dalam bentuk tabel untuk mempermudah pemahaman dan mengambil kesimpulan. Jawaban kuisioner dihasilkan dalam bentuk tabel menurut variabel kemudian data tersebut diuji tingkat keakuratannya atau kevaliditannya melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan metode analisis statistik dan disesuaikan dengan tujuan penelitian ini. Analisis statistik yang digunakan ialah koefisien determinasi parsial ( $R^2$ ) dan pengujian hipotesis secara parsial.

## 4 Hasil dan Pembahasan

Kuesioner yang telah dibagikan secara online kepada responden telah terisi lengkap sebanyak 78 responden. Dari hasil pengolahan data 78 responden yang disurvei menunjukkan bahwa Responden pada penelitian ini di dominasi oleh Laki-laki dengan persentase (61,5%) dan Perempuan dengan persentase (38,5%). Responden dengan status jabatan QC Document mempunyai persentase yang paling tinggi dalam penelitian ini (53,8%).

Variabel	Kategori	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	61,5%
	Perempuan	38,5%
	Qc Document	53,8%
Status Bekerja	Qc Inspector	37,2%
	Qc Coordinator	9%

Sumber: Olahan Penulisan (2024)

### 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	78	10	25	21.23	3.365
X2	78	15	25	21.42	2.943
X3	78	5	25	19.41	5.419
Y	78	20	30	26.58	3.119
Valid N (listwise)	78				

Sumber: Olahan Penulisan (2024)

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat kita interpretasikan distribusi data yang didapatkan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 10, nilai maksimum 25, nilai rata – rata 21,23 dan standar deviasi data Gaya Kepemimpinan adalah 3,365.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 15, nilai maksimum 25, nilai rata – rata 21,42 dan standar deviasi data Gaya Kepemimpinan adalah 2,943.
3. Variabel Stress Kerja (X3), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 5, nilai maksimum 25, nilai rata – rata 19,41 dan standar deviasi data Gaya Kepemimpinan adalah 5,419.
4. Variabel Produktivitas Kerja (Y), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 20, nilai maksimum 30, nilai rata – rata 26,58 dan standar deviasi data Gaya Kepemimpinan adalah 3,119.

### 4.2 Uji Validitas

Sebelum digunakan penelitian, semua item yang tercantum telah melebihi taraf signifikan berupa r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan hasil uji validitas r hitung dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap produktivitas kerja lebih besar dari taraf signifikansi r tabel yaitu 0,222, maka semua jawaban valid.

Tabel 1. Gaya Kepemimpinan

No Item	r Hitung	r Tabel	Hasil
X1.1	0,798	0,222	Valid
X1.2	0,811	0,222	Valid
X1.3	0,872	0,222	Valid
X1.4	0,905	0,222	Valid
X1.5	0,883	0,222	Valid

Sumber: Olahan Penulisan (2024)

4	0,897	0,70	Reliabel
---	-------	------	----------

Sumber: Olahan Penulis (2024)

**Tabel 2. Lingkungan Kerja**

No Item	r Hitung	r Tabel	Hasil
X2.1	0,702	0,222	Valid
X2.2	0,833	0,222	Valid
X2.3	0,805	0,222	Valid
X2.4	0,764	0,222	Valid
X2.5	0,851	0,222	Valid

Sumber: Olahan Penulisan (2024)

**Tabel 3. Stres Kerja**

No Item	r Hitung	r Tabel	Hasil
X3.1	0,347	0,222	Valid
X3.2	0,422	0,222	Valid
X3.3	0,488	0,222	Valid
X3.4	0,484	0,222	Valid
X3.5	0,449	0,222	Valid

Sumber: Olahan Penulisan (2024)

**Tabel 4. Produktivitas Kerja**

No Item	r Hitung	r Tabel	Hasil
Y1	0,864	0,222	Valid
Y2	0,841	0,222	Valid
Y3	0,862	0,222	Valid
Y4	0,783	0,222	Valid
Y5	0,824	0,222	Valid
Y6	0,782	0,222	Valid

Sumber: Olahan Penulisan (2024)

### 4.3 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien *Cronbach Alfa* lebih besar dari r tabel atau 0,911 (X1), 0,851 (X2), 0,953 (X3), 0,897 (Y) lebih besar dari 0,70, makanya seluruh jawaban dinyatakan reliabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil
1	0,911	0,70	Reliabel
2	0,851	0,70	Reliabel
3	0,953	0,70	Reliabel

### 4.4 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan karena ingin menguji data tersebut sudah berdistribusi normal atau belum. Hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa kuesioner riset ini berdistribusi normal. Hal tersebut terlibat dari nilai *Asymp. Sig (1-Tailed)* sebesar 0,20 lebih dari 0,025.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72992175
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.082
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>

Sumber: Olahan Penulis (2024)

#### 2. Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dan *VIF* untuk variabel X1 adalah 0,365 dan 2,741, variabel X2 nilai *tolerance* dan *VIF* yaitu 0,372 dan 2,690, dan variabel X3 nilai *tolerance* dan *VIF* yaitu 0,958 dan 1,044. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Berikut disajikan Tabel 3 – Hasil Uji Multikolinieritas:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0.365	2.741
Lingkungan Kerja	0.372	2.690
Stress Kerja	0.958	1.044

Sumber: Olahan Penulis (2024)

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengolohaan data menggunakan uji *glejser*, terlihat nilai signifikan pada kolom sig untuk variabel X1, X2, dan X3 yaitu 0,278; 0,766; 0,257.

Nilai tersebut > 0,025. Hal ini membuktikan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	t	Sig
Gaya Kepemimpinan	-1.094	.278
Lingkungan Kerja	-.298	.766
Stress Kerja	-1.141	.257

Sumber: Olahan Penulis (2024)

#### 4.5 Uji Hipotesis

##### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian yang telah disusun, metode analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Tujuan Analisis Regresi Linier Berganda adalah untuk mengidentifikasi potensi pengaruh antara setiap variabel independen (X1, X2, dan X3) terhadap variabel dependen (Y). Berikut disajikan Tabel 5 – Hasil Uji Regresi Linier Berganda:

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.990	1.564		7.027	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.349	.099	-.377	-3.529	.001
	Lingkungan Kerja	1.165	.112	1.099	10.395	.000
	Stress Kerja	-.101	.038	-.175	-2.654	.010

Sumber: Olahan Penulis (2024)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan regresinya:

$$Y = 10.990 - (-0.349) X_1 + 1.165 X_2 + (-0.101) X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 10.990 menyatakan bahwasanya jika variabel independent dianggap konstan, maka produktivitas kerja memiliki nilai positif sebesar 10.990.
- Koefisien dari gaya kepemimpinan (X1) sebesar -0.349 artinya jika gaya kepemimpinan semakin tinggi sementara lingkungan kerja, dan stress kerja

tetap, maka akan semakin rendah pula produktivitas kerja sebesar -0.349.

- Koefisien dari lingkungan kerja (X2) sebesar 1.165 artinya jika lingkungan kerja semakin tinggi sementara, gaya kepemimpinan dan stress kerja tetap, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja sebesar 1.165.
- Koefisien dari stress kerja (X3) sebesar -0.101 artinya jika stress kerja semakin tinggi sementara, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tetap, maka akan semakin rendah pula produktivitas kerja sebesar -0.101.

##### 2. Pengujian Hipotesis

Berikut disajikan Tabel 6 – Hasil Pengujian Hipotesis:

**Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis**

H1	Nilai t Hitung < t Tabel atau -3.529 dengan signifikansi 0.001 < 0.025	DITOLAK
H2	Nilai t Hitung > t Tabel atau 10.395 dengan signifikansi 0.000 < 0.025	DITERIMA
H3	Nilai t Hitung < t Tabel atau -2.654 dengan signifikansi 0.010 < 0.025	DITOLAK

Sumber: Olahan Penulis (2024)

##### 1. Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa nilai tHitung < tTabel atau -3.529 dengan signifikansi 0.001 < 0.025. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan Gaya Kepemimpinan pada Produktivitas kerja. Artinya jika terjadi kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan menurun sebesar 3.529. Hal ini didukung dengan banyaknya responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju pada pernyataan saya merasa hubungan kerja saya dibina dengan pemimpin yang baik. Penelitian Sugiyatno, (2020) juga mendapati bahwa gaya kepemimpinan berdampak negatif yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Yanti et al. (2022), setiap pemimpin memiliki gaya unik dalam memimpin perusahaan. Variasi dalam gaya kepemimpinan ini mempengaruhi tingkat partisipasi

karyawan dalam menggapai tujuan perusahaan. sehingga seorang pemimpin harus memilih gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan responden yang menyatakan bahwa atasan memiliki cara berinteraksi yang kurang baik, serta memberikan pekerjaan yang berlebihan atau diluar pekerjaan utama sehingga karyawan sulit untuk menentukan prioritas antara kerja yang diberikan atasan dengan pekerjaan utama. Oleh sebab itu, produktivitas kerja dapat menurun dikarenakan karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

## 2. Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai tHitung > tTabel atau 10.395 dengan signifikansi 0.000 < 0.025. hal ini membuktikan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja. Artinya Dimana setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 10.395. Hal ini didukung dengan banyaknya responden yang menjawab setuju dan sangat setuju dalam pernyataan saya merasa ruangan kerja yang disediakan cukup luas dan nyaman. PT NOV Profab sendiri memfasilitasi karyawan dengan lingkungan kerja yang terbilang nyaman dan luas untuk karyawannya mulai dari fasilitas stationery dan alat-alat pendukung lainnya seperti seperangkat komputer, mesin printer dan fotocopy dengan versi terbaru yang dapat membantu pekerjaan karyawan lebih baik dan cepat tanpa hambatan. Selain itu, karyawan departemen QC juga di fasilitasi dengan pantry beserta isinya yang cukup lengkap. Dan setiap karyawan memiliki hubungan yang baik antar karyawan itu sendiri. Oleh karena itu menurut Trisnawaty dan Parwoto, (2021) Lingkungan kerja adalah menggabungkan semua hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Agar produktivitas dapat ditingkatkan, lingkungan kerja harus dibuat sebaik mungkin sehingga mempermudah pelaksanaan pekerjaan yang diberikan.

## 3. Stress kerja terhadap produktivitas kerja

Stress Kerja (X3) menunjukkan bahwa tHitung < tTabel atau -2.654 dengan signifikansi 0.010 < 0.025. hal ini membuktikan bahwa secara parsial Stress Kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap Produktivitas kerja. Artinya Dimana setiap terjadi peningkatan stress kerja meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan menurun sebesar 2.654. Semakin tinggi stress kerja maka semakin menurun produktivitas kerja. Hal ini didukung dengan banyaknya responden yang menjawab netral, setuju dan sangat setuju pada pernyataan saya merasa ada ketidakjelasan peran atau double jobdesk yang dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan stress. ini sesuai dengan temuan penelitian Buulolo et al., (2021) Stress kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu jika karyawan mengalami Tingkat stress yang tinggi maka produktivitas kerja karyawan tersebut akan menurun. Hal tersebut didukung dengan beberapa pernyataan responden yang menyatakan adanya pemberian tugas yang tidak sesuai dengan porsi masing masing sehingga karyawan merasa tertekan yang mengakibatkan produktivitas kerja menurun baik dari sisi ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kesehatan.

## 4. Koefisien Determinasi

Berdasarkan output di bawah ini, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,680. Hal ini memiliki arti bahwa variabel X1, X2 dan X3 secara simultan memberikan pengaruh 68% terhadap variabel Y sedangkan 32% dipengaruhi oleh faktor lain. Berikut Tabel 11 – Hasil Koefisien Determinasi:

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi:**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	.692	.680	1.765

Sumber: Olahan Penulis (2024)

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai tHitung > tTabel atau 10.395 dengan signifikansi  $0.000 < 0.025$ . Gaya kepemimpinan memiliki dampak negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen QC PT NOV Profab. Semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan maka akan semakin rendah produktivitas kerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai tHitung > tTabel atau 10.395 dengan signifikansi  $0.000 < 0.025$ . Lingkungan kerja memiliki dampak positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di departemen QC NOV Profab. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.
3. Stress Kerja (X3) menunjukkan bahwa tHitung < tTabel atau -2.654 dengan signifikansi  $0.010 < 0.025$ . Stress kerja memiliki dampak negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di departemen QC NOV Profab. Semakin tinggi stress kerja yang di alami karyawan maka akan semakin rendah produktivitas karyawan.

### 5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu sampel yang digunakan hanya satu departemen saja dalam sebuah perusahaan. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk mengembangkan dan memperluas cakupan sampel penelitian.
2. Variabel X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh 68% pada variabel Y berdasarkan nilai R Square. Karena itu, jika peneliti lain ingin meningkatkan kinerja karyawan, mereka harus mempertimbangkan faktor seperti stres kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2021). The effect of leadership style and work environment on work stress and employee performance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management (IEOM)*, 10, 236–242. <https://doi.org/10.5220/0010306702360242>
- Astutiningtyas, T., Chandra, K., & Wiyono, G. (2021). Analisis gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 597–611. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.705>
- Aziz, A. M. (2019). Gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja: Implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 69–80.
- Baiti, K. N., & Djumali, E. K. (2020). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 69–87.
- Dewi, L. A. Y., & Sujana, I. N. (2021). Produktivitas kerja karyawan berdasarkan upah dan lingkungan kerja. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 116. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v9i1.28267>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (p. 14).
- Harretu, D., & Sidi, A. P. (2022). Stres kerja yang mempengaruhi kinerja individu pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Trikarya Waranugraha Malang. *Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(1), 225. <https://doi.org/10.25273/capital.v6i1.13696>
- Indrawati, L., & Iristian, J. (2023). The influence of leadership style, workload, and work stress on employee performance in the Secret and Public Order Section Operational Section and Control of Polisi Pamong Praja Unit in East Java Province in Surabaya. *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business*

- Development*), 6(2), 301–311. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v6i2.2184>
- Jopanda, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT Wasteforchange Alam Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 83–92.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). Lingkungan organisasi dan etos kerja dalam MSDM. In Penerbit CV. Pena Persada. <https://lemlit.unpas.ac.id/wp-content/uploads/2021/06/Lingkungan-Organisasi-dan-Etos-Kerja-Dalam-MSDM.pdf>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugmlTwmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Kurnia, R., & Purba, K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 1(1), 25–36.
- Masruri, A., & Mubin, F. (2020). Tipe dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15.
- Novriani Gultom, H., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Purwanggono, C. J. (2020). *Buku ajar kepemimpinan*. Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang.
- Rahman, F., Broto, B. E., & Labuhanbatu, U. (2021). Analisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Smart Tbk Padang Halaban. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(3), 387–396.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Sugiyono. (2020). *Gaya kepemimpinan transformasional*. 49–70.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84–92. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>
- Tri, M. W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Karadenta Estetika Indonesia tahun 2021. *Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 6(2), 24–32.
- Widowati, W. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 296–303. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.6309>
- Wulandari, G. A. (2023). Gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Torta Indonesia. *Simanis: Seminar Nasional Bisnis dan Manajemen*, 2, 744–752. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3250%0Ahttps://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/download/3250/2534>