

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

Qoirus Nisa
qoirusn@gmail.com
Priyati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine and analyze the effect on transformational of leadership style, work experience and work stress to the employees' performance at Lohjinawi Multi Business Cooperation, Sidoarjo. This research used quantitative inquiry. Description of this population (object) used employees at Lohjinawi Multi Business Cooperation Sidoarjo. Population of this research were 40 employees. The sampling technique used saturate sampling. The number of research sample used all population were 40 people. The analysis of this research used SPSS 23 version. The data examination of this research used descriptive statistical analysis, instrument test, classic assumption test, multiple linear regressions analysis, feasibility model test, correlation coefficient test, partial determination coefficient test and partial test (t test). The Result of this research showed that transformational leadership style and work environment simultaneously and partially gave significant and positive effect on employees' performance. Meanwhile, work stress simultaneously and partially gave insignificant and negative effect on the employees' performance.

Keyword: *transformational leadership style, work environment, work stress, employees' performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Gambaran dari populasi (objek) penelitian adalah karyawan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 40 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 23. Dengan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji kelayakan model, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi parsial dan uji parsial (uji t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada kehidupan ekonomi rakyat Indonesia, koperasi adalah salah satu badan usaha yang melakukan kegiatan sebagai penggerak ekonomi rakyat. Berdasarkan undang-undang nomor 17 Tahun 2012 tentang pokok-pokok perkoperasian bahwa koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.

Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo berdiri sejak tahun 2003, Koperasi Serba Usaha (KSU) sebagai lembaga keuangan yang bergerak disektor jasa keuangan mempunyai kedudukan dalam menunjang sektor riil yang diusahakan oleh masyarakat koperasi. Bagi masyarakat dengan golongan ekonomi lemah dan pengusaha kecil yang hanya mempunyai

modal yang terbatas unit ini sangat dibutuhkan dan dimanfaatkan oleh anggota koperasi dalam rangka meningkatkan modal usaha untuk memenuhi kebutuhannya. Koperasi Serba Usaha Lohjinawi usaha yang di tawarkan kepada masyarakat yaitu berupa pegadaian bpkb motor dan mobil.

Sumber daya manusia diperlukan dalam meningkatkan keberhasilan dan pengembangan suatu organisasi. Koperasi Serba Usaha Lohjinawi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten di masing-masing bidang pekerjaannya. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten organisasi perlu memberikan motivasi dan arahan positif yang berguna dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan baik secara individu maupun kelompok. Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Bangun, 2012:234). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan stres kerja. Selain itu, ada pula beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya adalah menurut Rifansyah (2016) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Menurut Budiwibowo (2014) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin. Menurut Rachmawati (2014) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, keterampilan kerja dan jenjang karir. Menurut Arianto (2013) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja. Menurut Sari *et al.*, (2012) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, motivasi dan stres kerja. Serta menurut Hafni dan Musliadi (2016) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, konflik dan stres kerja. Berdasarkan kajian teoritis dan empiritis tersebut, peneliti menemukan 17 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, peneliti bermaksud untuk memilih beberapa variabel saja yang mungkin mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, perumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pada Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo ? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo ? (3) Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo ? sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo. (3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo.

TINJUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Abdullah (2014:1) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Suatu organisasi memerlukan manajemen yang dapat mengembangkan sumber daya manusia, selain itu dapat melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karier

karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi. Menurut Wirawan (2015:15) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen fungsional sumber daya manusia bagian dari keseluruhan manajemen suatu organisasi yang mememanajementi manusia yang bekerja untuk organisasi agar mampu menciptakan nilai ekonomi dan sosial secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting untuk proses pencapaian tujuan yang diinginkan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk membuktikan bahwa suatu organisasi mampu mencapai keberhasilan dengan adanya sumber daya manusia yang dimiliki.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (2010:320) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2010:147) menyatakan kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi, motivasi kerja bagi karyawan, hasil kerja yang lebih besar, dan imbalan internal. Hal ini karena gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu para karyawan menjadi lebih percaya untuk mencapai sasaran-sasaran yang ada dan bekerja sesuai dengan arah yang akan mengarah ke pencapaian sasaran yang lebih tinggi di masa yang akan datang.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:159) lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan, menurut Kasmawati (2014) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan lingkungan kerja yakni sesuatu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan, karena lingkungan memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Kondisi lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik dan sebaliknya, apabila kondisi lingkungan tidak baik dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:179) stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. Sedangkan definisi stress. Menurut Triatna (2015:139) menyatakan bahwa Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau

peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas.

Kinerja Karyawan

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:49) bahwa Kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dari dua pendapat berbeda tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangatlah perlu dalam kemajuan suatu organisasi, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti, yakni: penelitian pertama adalah Rifansyah (2016) penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Wilayah Pekanbaru. Penelitian kedua adalah Budiwibowo (2014) penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin terhadap kinerja karyawan di Kota Madiun. Penelitian ketiga adalah Rachmawati (2014) penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, keterampilan kerja dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan pada PT Gastronomi Jasa Interbuana Surabaya. Penelitian keempat adalah Arianto (2013) penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja Tenaga Pengajar. Penelitian kelima adalah Sari1 *et al.*, (2012) penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penelitian terakhir adalah Hafni dan Musliadi (2016) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, konflik dan stress kerja karyawan terhadap kinerja di bengkel PT. Agung Toyota.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2008:90) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional karyawan dalam suatu organisasi mendapatkan motivasi positif dan semangat untuk bekerja lebih baik, bahkan dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini dibuktikan melalui penelitian Rifansyah (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₁: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2012:159) lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat merasa nyaman dan aman dalam menjalankan setiap aktivitas suatu organisasi, selain itu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui penelitian Rachmawati (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal (2014:724) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi pada saat melakukan kegiatan bekerja setiap karyawan pasti akan mengalami stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya. Stres yang berlebihan dapat menurunkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui penelitian oleh Sari *et al.*, (2012) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian kausal komparatif (*Causal comparative research*). Penelitian ini meneliti hubungan sebab-akibat dari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo. Dengan penelitian ini dapat memperoleh suatu teori yang dapat dipergunakan untuk membandingkan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian kausal komparatif (*Causal comparative research*). Menurut Sugiyono (2010:37) menyatakan bahwa penelitian kausal komparatif (*Causal comparative research*) yaitu penelitian yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian kausal komparatif ini merupakan tipe dari penelitian *ex-post facto*. Menurut Sugiyono (2010:15) Penelitian *ex-post facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian berjalan ke belakang melalui data tersebut untuk menentukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti.

Gambaran dari populasi (objek) penelitian adalah karyawan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo. Menurut Sugiyono (2014:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel bertujuan untuk memperoleh informasi dari kelompok secara spesifik. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 40 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti adalah data primer. Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap karyawan dan pihak manajemen Koperasi Serba Usaha Lohjinawi, baik secara bebas maupun terstruktur (dengan menggunakan kuesioner) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisoner. Menurut Sugiyono (2014:199) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2014:132), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini perlu diidentifikasi terlebih dahulu agar tidak terdapat perbedaan cara pandang terhadap variabel penelitian. Adapun variabel yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo untuk bekerja lebih baik dengan cara tertentu. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010:263), antara lain: (1) Kharisma (2) Motivasi Inspiratif (3) Stimulasi Intelektual (4) Perhatian yang Individual.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi kerja yang dialami karyawan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo. Menurut Ginanjar (2013), masing masing indikator dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, Antara lain: Indikator Lingkungan Kerja Fisik. Sebagai berikut: (1) Pewarnaan ruangan (2) Kebersihan (3) Pertukaran udara (4) Penerangan (5) Keamanan (6) Kebisingan. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik, Sebagai berikut: (1) Hubungan antar karyawan (2) Hubungan dengan atasan.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu tekanan yang dapat mengganggu kondisi fisik dan mental karyawan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo, dapat pula mengakibatkan perubahan-perubahan yang negatif dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Menurut Gaffar (2012)

Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya: (1) Konflik peran (role conflict) (2) Beban Kerja (3) Pengembangan Karir (4) Hubungan dalam Pekerjaan (5) Struktur dan Iklim Organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan kegiatannya yang dapat meningkatkan keberhasilan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo. Menurut Bangun (2012:234) indikator kinerja karyawan adalah Sebagai Berikut: (1) Kuantitas (2) Kualitas (3) Ketepatan Waktu (4) Kehadiran (5) Kemampuan Bekerja Sama.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis data statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2010:207) statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka terlebih dahulu dilakukan analisis data. Menurut Sugiyono (2010:207) kegiatan analisis data yaitu mengelompokkan data, berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan hipotesis yang telah diajukan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010:363) validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% atau *level of significance* menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011:47) menyatakan bahwa reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur obyek yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika statistik Cronbach Alpha (α) > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2010:241). Teknik yang akan digunakan dengan menggunakan SPSS 23.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2011:104) menyatakan bahwa cara mendeteksi multikolinieritas adalah dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (tidak terjadi multikolinieritas). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-

variabel ini tidak ortogonal. Menurut Ghozali (2011:103) adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Riduwan dan Sunarto (2009:133) analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal anantara dua variabel bebas atau lebih (X_2), (X_3),..., (X_n) dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier berdasarkan hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 GKT + \beta_2 LK + \beta_3 SK + e_i$$

Keterangan:

KK = Kinerja karyawan

GKT = Gaya kepemimpinan transformasional

LK = Lingkungan kerja

SK = Stres kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional

β_2 = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

β_3 = Koefisien regresi variabel stres kerja

e_i = Standar error

Uji Kelayakan Model

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F ($\alpha = 0,05$).

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2011:83) menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Uji Koefisien Determinan Parsial (r^2)

Uji koefisien determinasi parsial merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui besarnya presentase variabel terikat yang dinyatakan oleh koefisien determinasi parsial (r^2) yang berarti variabel mana yang berpengaruh dominan (Djarwanto, 2008:202).

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% atau *level of significance* menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah shahih sebagai pembentuk indikator.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	GKT1	0,735	0,312	Valid
	GKT2	0,857	0,312	Valid
	GKT3	0,825	0,312	Valid
	GKT4	0,687	0,312	Valid
	LK1	0,483	0,312	Valid
	LK2	0,674	0,312	Valid
	LK3	0,444	0,312	Valid
	LK4	0,573	0,312	Valid
Lingkungan Kerja	LK5	0,882	0,312	Valid
	LK6	0,796	0,312	Valid
	LK7	0,745	0,312	Valid
	LK8	0,57	0,312	Valid
	SK1	0,752	0,312	Valid
	SK2	0,706	0,312	Valid
	SK3	0,704	0,312	Valid
	SK4	0,663	0,312	Valid
Stres Kerja	SK5	0,479	0,312	Valid
	KK1	0,778	0,312	Valid
	KK2	0,74	0,312	Valid
	KK3	0,838	0,312	Valid
	KK4	0,653	0,312	Valid
Kinerja Karyawan	KK5	0,496	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 semua variabel dalam penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika statistic Cronbach Alpha (α) > 0,60.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	> 0,6	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT)	0,782	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,793	0,6	Reliabel
Stres Kerja (SK)	0,684	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,735	0,6	Reliabel

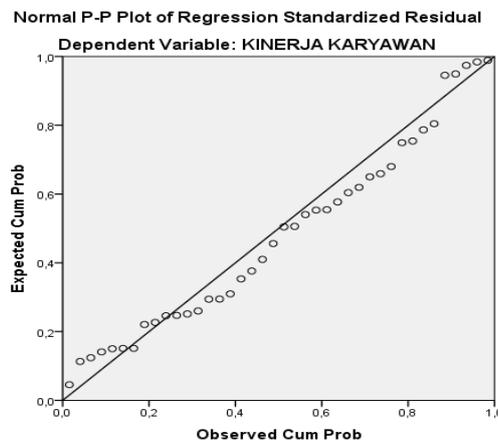
Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat diandalkan/reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 2.

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari Gambar diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas (tidak terjadi multikolonieritas).

Tabel 3.

Hasil Uji Multikolonieritas

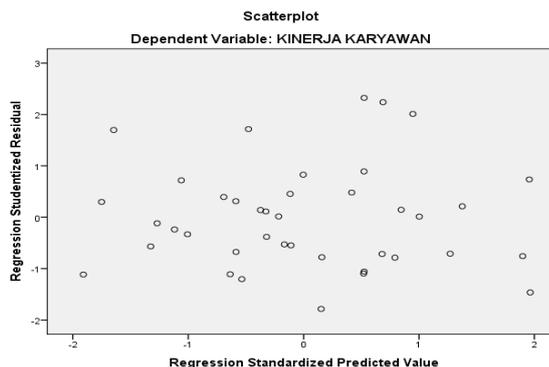
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,804	1,244	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Lingkungan Kerja	0,304	3,290	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Stres Kerja	0,279	3,579	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolonieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan yang lain.



Gambar 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa tidak ada pola seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Besarnya perubahan pada faktor dependen (Y) akibat perubahan pada faktor independen (X) secara parsial dapat dijelaskan melalui persamaan regresi yang diperoleh.

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,992	3,157		2,848	,007
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,348	,151	,333	2,303	,027
Lingkungan Kerja	,525	,171	,720	3,068	,004
Stres Kerja	-,092	,292	-,077	-,314	,756

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4 digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta (a) sebesar 8,992. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan stres kerja bernilai 0 (nol) atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 8,992. (2) Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (GKT) sebesar 0,348. Nilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika gaya kepemimpinan transformasional (GKT) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan meningkat sebesar 0,348 satuan dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada gaya kepemimpinan transformasional (GKT) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan turun sebesar 0,348 satuan dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan. (3) Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (LK) sebesar 0,525. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (LK) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (KK). Artinya jika lingkungan kerja (LK) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan meningkat sebesar 0,525 satuan dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada lingkungan kerja (LK)

sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan turun sebesar 0,525 satuan dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan. (4) Koefisien regresi untuk variabel stres kerja (SK) sebesar -0,92. Koefisien negatif menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai hubungan tidak searah dengan kinerja karyawan (KK). Artinya jika stres kerja (SK) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan menurun sebesar -0,92 satuan dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada stres kerja (SK) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan meningkat sebesar -0,92 satuan dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.

Uji Kelayakan Model

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (Uji F) antara variabel independen gaya kepemimpinan transformasional (GKT), lingkungan kerja (LK) dan stres kerja (SK) terhadap kinerja karyawan (KK) pada Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo.

Tabel 5.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	105,777	3	35,259	7,884	,000 ^b
Residual	160,998	36	4,472		
Total	266,775	39			

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan F hitung yang menunjukkan nilai 7,884 dengan tingkat signifikansi uji F < 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama sama variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien determinasi berganda (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 6.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,630 ^a	,397	,346	2,115	1,693

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa menunjukkan nilai R² yang diperoleh sebesar 0,397 atau 39,7%. Angka tersebut memberikan arti bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan Stres Kerja sebesar 39,7%, sedangkan sisanya 60,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Koefisien Determinan Parsial (r²)

Uji koefisien determinan parsial (r²) parsial ini digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional (GKT), lingkungan kerja (LK) dan stres kerja (SK) terhadap kinerja karyawan (KK) pada Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinan Parsial (r²)

Variabel	R	r ²	Dalam Persentase
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,539	0,2905	29,05%
Lingkungan Kerja	0,566	0,3204	32,04%
Stres Kerja	-0,093	0,008649	0,86%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo adalah lingkungan kerja karena mempunyai koefisien determinan parsialnya paling besar dibanding dengan variabel lainnya.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Tabel 8.
Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	2,303	,027	Signifikan
Lingkungan Kerja	3,068	,004	Signifikan
Stres Kerja	-,314	,756	Tidak signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Hasil perhitungan uji t diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 2,303 dengan sig. = 0,027 < = 0,05 (level of significant) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo berpengaruh signifikan. (2) Hasil perhitungan uji t diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,068 dengan sig. = 0,004 < = 0,005 (level of significant) maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Dengan demikian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo berpengaruh signifikan. (3) Hasil perhitungan uji t diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel stres kerja sebesar -0,314 dengan sig. = 0,756 > = 0,05 (level of significant) maka H₀ diterima dan H₃ ditolak. Dengan demikian pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo berpengaruh tidak signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai t hitung sebesar 2,303 dengan nilai signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Menurut Robbins dan Judge (2008:90) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Pengaruh yang luar biasa dari seorang pemimpin dalam memotivasi

karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka suatu organisasi dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifansyah (2016) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Wilayah Pekanbaru". Dari hasil penelitiannya diperoleh nilai t hitung sebesar 3,347 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,068 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut Nitisemito (2012:159) lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat merasa nyaman dan aman dalam menjalankan setiap aktivitas suatu organisasi, selain itu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachmawati (2014) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gastronomi Jasa Interbuana Surabaya". Dari hasil penelitiannya diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk stres kerja diperoleh nilai t hitung sebesar (-0,314) dengan nilai signifikansi sebesar 0,756 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini tidak berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang artinya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Veithzal (2014:724) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi pada saat melakukan kegiatan bekerja setiap karyawan pasti akan mengalami stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya. Stres yang berlebihan dapat menurunkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafni dan Mulyadi (2016) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik dan Stress Kerja Karyawan Terhadap Kinerja di Bengkel PT. Agung Toyota Sutomo Pekanbaru ". Dari hasil penelitiannya diperoleh nilai t hitung untuk variabel seleksi (-0,766) lebih kecil dari tabel 1,984 atau nilai signifikan 0,446 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo. (2) Bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo. (3) Bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo.

Saran

Dari hasil penelitian pada Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil deskripsi karyawan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki total skor tertinggi 153 skor pada indikator perhatian yang individual. Oleh karena itu, Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo terutama pimpinan diharapkan dapat membentuk pemimpin yang dapat memberikan perhatian yang individual kepada karyawannya dengan cara menasehati, melatih serta mengembangkan kemampuan karyawan secara individual. (2) Berdasarkan hasil deskripsi karyawan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo bahwa variabel lingkungan kerja memiliki total skor tertinggi 152 skor pada indikator kebersihan dan hubungan dengan atasan. Oleh karena itu, Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo diharapkan dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang bersih serta hubungan yang baik dengan atasan yang akan mampu memberikan kesan yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk menjadi lebih baik. (3) Berdasarkan hasil deskripsi karyawan Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo bahwa variabel stres kerja memiliki total skor tertinggi 165 skor pada indikator pengembangan karir. Oleh karena itu, Koperasi Serba Usaha Lohjinawi Sidoarjo di sarankan untuk dapat memberikan peluang bagi karyawannya untuk dapat mengembangkan karir sesuai dengan jabatannya, peluang mengembangkan keterampilan baru serta penyuluhan karir yang memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir. Bagi peneliti selanjutnya di harapkan dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga di harapkan untuk dapat memperoleh dan mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Presindo. Yogyakarta.
- Arianto, D. A. N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepar* 9(2): 191-200.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Budiwibowo, S. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun. *Jurnal Premiere Educandum* 4(2): 119-132.
- Darsono dan Siswandoko, T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Universitas Krisnadwipayana. Jakarta.
- Djarwanto, P. 2008. *Statistik Sosial Ekonomi*. Ghalia. Jakarta.
- Gaffar, H. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Ginanjar, R. A. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Skripsi*. Universitas Negeri. Yogyakarta.
- Hafni, L. dan Musliadi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik dan Stress Kerja Karyawan Terhadap Kinerja di bengkel PT. Agung Toyota. *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia* 1(2): 218-235.
- Kasmawati . 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin. Makassar.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, AP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito, A. S. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Rachmawati, F. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gastronomi Jasa Interbuana Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* 3(8): 1-17.
- Riduwan dan H. Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Rifansyah, O. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Wilayah Pekan baru. *Jurnal. Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau* 3(2): 1-14.
- Robbins. 2010. *Manajemen*. Edisi ke Sepuluh. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Robbins, S. P. 2010. *Perilaku Organisasional, Jilid I dan II*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisas*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, R., Muis, Mahlia, dan N. Hamid. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *Jurnal Analisis* 1(1): 87-93.
- Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2012. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkap Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Rajawali Pres. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- UU Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian.
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT Indeks. Jakarta.