

## **KEPEMIMPINAN OTOKRATIS, LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN STRES KERJA KARYAWAN PT. BINTAN BERSATU APPAREL BATAM**

### *OTOCRATIC LEADERSHIP, JOB ENVIRONMENT, JOB CONFLICT, AND EMPLOYEE JOB STRESS OF PT. BINTAN BERSATU APPAERL BATAM*

**Endiet Jaloe Prasetyo<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2</sup>**

Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan  
sarisucahyo@yahoo.com

#### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan otokratis, lingkungan kerja dan konflik stres karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berasal dari sumber primer yang telah dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Quota sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah pengujian instrumen yang dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasilnya menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan otokratik parsial dan efek negatif -1,483 secara signifikan sebesar 0,139 untuk menekankan karyawan. Efek lingkungan kerja positif sebesar 2,170 dan 0,031 mengalami stres secara signifikan oleh karyawan. Variabel konflik berpengaruh positif signifikan pada 5,888 dan 0,000. Hasil pengujian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.*

*Kata kunci: Kepemimpinan Autokratik, Lingkungan Kerja, Konflik, Stress Kerja*

#### **Abstract**

*This study aimed to analyze the influence of autocratic leadership, work environment and conflict on employee stress PT. Batam Bintang Bersatu Appare Batam. This study uses quantitative data derived from primary sources that have been collected through questionnaires. Data collection techniques used is Quota sampling. Data analysis method used was testing instruments made by testing the validity and reliability, while data analysis technique used is descriptive analysis method, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results showed that in partial autocratic leadership and the negative effect of -1.483 significantly by 0,139 to stress the employee. Work environment positive effect amounting to 2,170 and 0,031 to stress significantly by the employee. Variable conflict positive effect significant at 5.888 and 0.000. The test results are simultaneously significant effect on employee stress PT Bintang Bersatu Apparel Batam.*

*Keywords: Autocratic Leadership, Work Environment, Conflict, Job Stress*

## **PENDAHULUAN**

Bisnis dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis serta memerlukan sistem manajemen yang efektif, artinya dapat dengan mudah menyesuaikan diri serta mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta dengan biaya yang murah. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang

berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia, seperti penyesuaian gaya kepemimpinan, pengelolaan lingkungan kerja, manajemen konflik dan stres kerja.

Perusahaan multinasional memiliki ketidakpastian yang cukup tinggi, yaitu lingkungan bisnis yang global, struktur perusahaan yang berubah-ubah, dan dibebani target yang cukup tinggi. Dampaknya para manajer ataupun supervisor yang mengalami stres secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi bawahannya jika tidak dapat mengendalikan diri.

Latar belakang pemimpin yang berasal dari beberapa negara juga kerap menjadi perhatian tersendiri bagi pekerja. Hal ini tercermin dari penggunaan bahasa yang kurang pas dalam memberikan instruksi kerja. Beberapa waktu pemimpin berusaha untuk mengerti dan mengucapkan Bahasa Indonesia, namun mereka juga dapat melakukan kesalahan karena terbatasnya pengetahuan pemimpin terhadap Bahasa Indonesia yang menyebabkan kesalahan pengertian kepada pekerja.

Dalam pelaksanaan aktifitas pekerjaan masih ditemukan pemimpin menerapkan kepemimpinan otokratis yang menganggap secara teori dirinyalah yang paling mengerti pekerjaan yang harus dilakukan, sementara dalam prakteknya pemimpin tersebut tidaklah dapat melaksanakan pekerjaan sesuai teorinya. Kesulitan-kesulitan yang dialami oleh pekerja tidak menjadi perhatian bagi pemimpin tersebut.

Dengan gaya memimpin otokratis seperti itu, banyak pekerja yang merasa tidak nyaman dikarenakan sikap pemimpin yang dipandang terlalu arogan dan tidak mau mendengarkan keluhan, pertanyaan maupun saran dari pekerja sehingga dalam kurun waktu tertentu pekerja dapat mengalami stres kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang cukup panas, kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin-mesin produksi, ketatnya pengawasan yang dilakukan oleh *leader* maupun *supervisor* membuat pekerja merasa tidak nyaman yang pada akhirnya dapat memicu terjadinya stres kerja. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, pengawasan kinerja yang tinggi juga merupakan salah satu pemicu stres kerja di lingkungan pekerjaan.

Tanpa disadari terkadang terjadi salah pengertian ataupun kesalahan dalam ucapan dapat memicu terjadinya konflik kerja sehingga pekerja merasa tidak dihargai oleh atasan

ataupun teman sekerja, perbedaan pandangan antara pekerja dengan perusahaan, kelelahan kerja hingga permasalahan pribadi yang dapat memicu stress kerja pekerja.

Stres juga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang atau pekerja yang mengalami stres yang terlalu berat maka akan dapat mengganggu kemampuan pekerja tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaan yang dilakukannya. Mengingat setiap pekerjaan memiliki kondisi stres yang berbeda-beda maka sumber daya manusia merupakan ujung tombak terlaksananya tujuan dari perusahaan harus dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan Otokratis, Lingkungan Kerja dan Konflik secara bersamaan juga terjadi di PT. Bintang Bersatu Apparel Batam, ketiga hal tersebut terjadi karena merupakan suatu komponen yang tidak dapat terpisahkan dalam sebuah organisasi yang pada akhirnya dapat memicu stres kerja pada pekerja dan akan berdampak pada produktivitas, hasil kerja maupun kinerja secara keseluruhan seperti kurang konsentrasi sehingga memperlambat proses produksi, mangkir dan tingkat kecelakaan kerja dan ketidakhadiran dikarenakan sakit yang cukup tinggi sesuai dengan kenyataan yang ditemukan.

Berdasarkan indikasi yang diperoleh dari observasi stres kerja terjadi pada pekerja yang bekerja di PT. Bintang Bersatu Apparel Batam. Karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam sebanyak 807 orang dengan kapasitas produksi yang harus mencapai target 350.000 lembar pakaian jadi setiap bulannya menjadikan stres kerja sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari aktifitas pekerjaan sehari-hari.

PT. Bintang Bersatu Apparel Batam merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang garmen khususnya produksi pakaian jadi yang ada di Kota Batam. Saat ini PT. Bintang Bersatu Apparel Batam merupakan perusahaan rekan kerja strategis bagi merk-merk ternama seperti Adidas dan Puma. Standar kualitas yang tinggi sangat diharapkan oleh pelanggan dikarenakan produk yang dihasilkan merupakan komoditas ekspor untuk pangsa pasar luar negeri, maka tuntutan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, memiliki komitmen tinggi dan minim stres demi tercapainya tujuan organisasi merupakan syarat mutlak bagi kelangsungan hidup organisasi dan kepercayaan pelanggan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otokratis, lingkungan kerja dan konflik baik secara parsial maupun secara simultan terhadap terhadap stress kerja di PT. Bintang Bersatu Apparel Batam. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan otokratis, lingkungan kerja dan konflik dan berkontribusi secara positif terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia serta kesehatan dan keselamatan kerja.

Gaya kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas di suatu organisasi, pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi para bawahannya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan dan membantu menciptakan suasana kerja agar para karyawan bisa produktif dalam bekerja, (Walsa dan Ratnasari, 2016).

Arifin (2013) menyebutkan bahwa seorang pemimpin yang otokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya, seperti: menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentifikasi tujuan pribadi sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitif (bersifat menghukum).

Menurut Waluyo (2012) Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di tempat dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Sunyoto (2013) konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama, atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres berkaitan dengan tuntutan/ *demand* dan sumber daya/ *resource*. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban atau ketidakpastian yang dihadapi seseorang di tempat kerja. Sumber daya adalah segala sesuatu atau benda-benda yang berada dalam kendali seseorang yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan tersebut (Sunnyoto, 2013).

Sutanto dan Mogi (2016) dalam penelitiannya untuk mengetahui apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja dan kinerja pekerja di restoran *The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya*. Penelitian tersebut merupakan penelitian konklusif. Teknik Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah *partial least square (PLS)*. Hasil analisa data menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pekerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pekerja, sehingga stres kerja terbukti tidak memberikan pengaruh yang buruk dan signifikan terhadap kinerja pekerja di restoran *The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya*.

Pratiwi dan Wahyuningtyas (2015), dalam penelitiannya untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja karyawan PT Krakatau Steel Persero (Tbk) Divisi CRM. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan pabrik *Cold Rolling Mill PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk* karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja sebesar 32,71% sedangkan sisanya sebesar 67,29% dipengaruhi oleh faktor lain. Lingkungan kerja fisik dan stres kerja karyawan pabrik *Cold Rolling Mill PT Krakatau Steel Persero (Tbk)* termasuk dalam kategori baik.

Bahua (2014) dalam penelitiannya untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT Bank Sulut cabang Gorontalo. Dari hasil penelitian dan analisis data, persamaan regresi dihasilkan yakni  $\hat{Y}=54,415+0,479X$ , dengan nilai determinasi  $(r^2)=38,2\%$  yang menunjukkan presentase pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y, sedangkan sisa presentase sebesar 61,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Stres kerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Gorontalo.

Dewa dan Utama (2014), dalam penelitiannya untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai pada PD Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar. Regresi berganda digunakan untuk menyelesaikan masalah penelitian ini. Komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PD Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja – Bali dengan nilai F hitung = 118,594 sig =0,00. Komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PD Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja Bali dengan nilai t hitung berturut-turut variabel komunikasi = 4,712, variabel kepemimpinan = 7,753, variabel lingkungan kerja = 7,359. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel maka dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pada PD Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar Singaraja Bali.

Zainudin dan Ratnasari (2015) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam dengan hasil penelitian sebagai berikut: Secara langsung ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja, Secara langsung ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja, Secara langsung ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja, Secara langsung ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, Secara langsung ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja, Secara tidak langsung Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja, Secara tidak langsung Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja.

Wicaksono dan Ratnasari (2017) dengan judul penelitian Determinan Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (Perum) Bulog Sub-Divisi Kota Batam dengan hasil penelitian sebagai berikut: Komunikasi merupakan

determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi merupakan determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja merupakan determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi, motivasi, serta lingkungan kerja merupakan determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

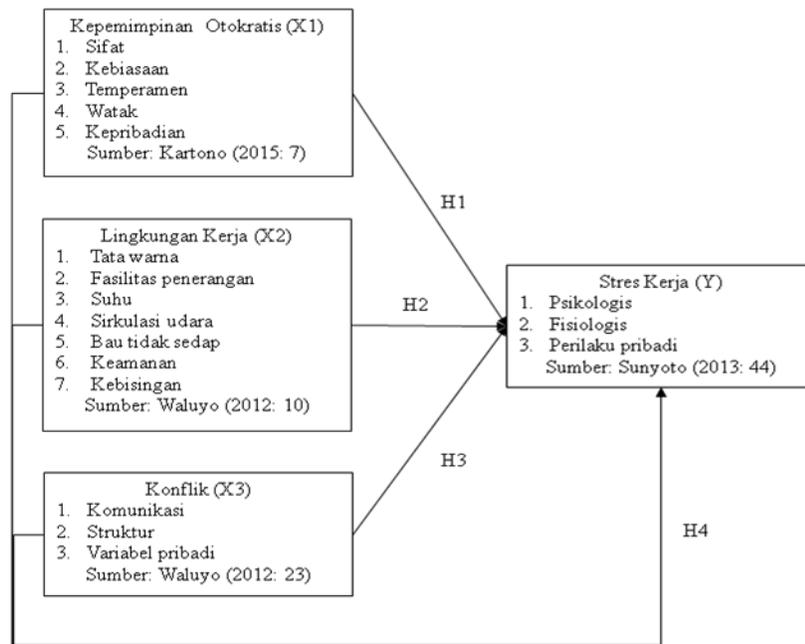
Ratnasari dan Sutjahjo (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan, dengan hasil penelitian kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja tenaga kependidikan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja tenaga kependidikan, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja tenaga kependidikan.

Han dan Netra (2013) dalam penelitiannya untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap stres kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang Denpasar Bali. Dari hasil analisis data menggunakan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*), analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dan evaluasi atas asumsi-asumsi SEM. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh konflik terhadap stres kerja menunjukkan nilai CR sebesar 5,761 yang lebih besar dari  $\pm 1,96$  dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 berarti konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. Kedua nilai tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H1.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) yang menyatakan konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja, dapat diterima. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah yaitu apabila konflik meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya stres kerja. Hal ini berarti meningkatnya pertentangan yang dihadapi pekerja sebagai akibat adanya berbagai masalah dalam hal komunikasi, hubungan pribadi atau karena masalah struktur organisasi berpengaruh terhadap meningkatnya stres kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Denpasar.

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan dan untuk memudahkan pelaksanaan penelitian, paradigma penelitian atas variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan otokratis,

lingkungan kerja dan konflik dianalisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap stress kerja dapat digambarkan dengan kerangka sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

Pengembangan rumusan hipotesis dari kerangka pemikiran adalah

H1: Kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.

H3: Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.

H4: Kepemimpinan Otokratis, Lingkungan Kerja dan Konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.

## **METODOLOGI**

### **Desain Penelitian dan Operasional Variabel**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Sugiyono (2014), menyatakan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Hubungan kausal

yang meneliti bagaimana pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen*, yaitu kepemimpinan otokratis (X1), lingkungan kerja (X2) dan konflik (X3) terhadap variabel *dependen*, yaitu stress (Y) di PT Bintang Bersatu Apparel Batam dengan operasional variabel sebagai berikut.

*Tabel 1 Operasional Variabel*

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator Data	Skala
1	Kepemimpinan Otokratis (X1)	Kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Falsafah pimpinan ialah “bawahan adalah untuk pemimpin/ atasan”. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan.	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Watak 5. Kepribadian (Kartono, 2015: 7)	Likert
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.	1. Tata ruang 2. Fasilitas penerangan 3. Suhu 4. Pertukaran udara 5. Kebersihan 6. Keamanan 7. Kebisingan (Waluyo, 2012: 10)	Likert
3	Konflik (X3)	Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama, atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.	1. Komunikasi 2. Struktur 3. Variabel pribadi (Waluyo, 2012: 23)	Likert

4	Stres kerja karyawan (Y)	Stres berkaitan dengan tuntutan/ <i>demand</i> dan sumber daya/ <i>resource</i> . Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi seseorang di tempat kerja. Sumber daya adalah segala sesuatu atau benda-benda yang berada dalam kendali seseorang yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan tersebut.	1. Psikologis 2. Fisiologis 3. Perilaku pribadi (Sunyoto, 2013: 44)	Likert
---	--------------------------	---	--	--------

Sumber: Data Olahan Penelitian (2018)

### Populasi dan Sampel

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 (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam yang berjumlah 807 orang sehingga kesimpulan hasil penelitian adalah menurut pendapat karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam. Pemilihan populasi yang terpusat pada karyawan disesuaikan dengan indikator yang digunakan. Pengambilan sampel yang *representatif* ditetapkan melalui teknik *non-probability sampling* dengan sistem *incidental sampling*. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel sehingga dari jumlah populasi 807 karyawan diperoleh total sampel 283 karyawan yang akan menjadi responden.

### Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data merupakan tahap yang penting dalam penelitian karena berdasarkan data yang terkumpul akan dilakukan analisis sebelum akhirnya ditarik kesimpulan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) yang akan disebar kepada seluruh responden dengan bentuk kuesioner tertutup karena pilihan jawaban sudah disediakan dengan bantuan alat pengukuran skala *Likert*, yaitu memberi skor pada masing-masing pernyataan sesuai indikator variabel penelitian seperti Tabel 2.

Tabel 2 Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-Ragu	RG	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2014)

Metode analisis data diawali dengan uji kualitas instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, bila koefisien korelasi sama dengan 0,30 atau lebih (paling kecil 0,30), maka butir instrumen dinyatakan valid (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menguji validitas konstruk (*construct validity*) dari variabelnya dengan menggunakan teknik *Pearson Product Moment*.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

**Rumus 1 *Pearson Product Moment***

Sumber: Sanusi (2014)

Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brown* (Sugiyono, 2014). Sanusi (2014) juga menyatakan metode yang sama untuk menghitung reliabilitas dan selanjutnya dijadikan acuan dalam penelitian ini, yang diformulasikan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r_{sb} = \frac{2r_{pm}}{1 + r_{pm}}$$

**Rumus 2 *Spearman Brown***

Sumber: Sanusi (2014)

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat yang harus dilakukan pada penelitian yang menggunakan metode statistik parametris. Penelitian ini mengembangkan tiga uji yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Persamaan regresi adalah persamaan yang mendefinisikan sifat hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini menggunakan bantuan program software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24 dalam menguji persamaan regresi.

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

### Rumus 3 Regresi Linear Berganda

Sumber: Sanusi (2014)

Rangkaian uji hipotesis dikembangkan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel *independen* dalam menerangkan variasi variabel *dependen* baik secara parsial maupun simultan melalui uji t dan uji F, sedangkan besarnya tingkat pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* diuji melalui analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## PEMBAHASAN

### Profil Responden

Penelitian ini menggunakan dan informasi yang diperoleh dan diolah merupakan hasil dari distribusi kuesioner yang telah disebar dan dikembalikan. Kuesioner telah disebar sebanyak 300 lembar dengan tingkat pengembalian 94%. Tabel di bawah ini akan menjelaskan tingkat pengembalian kuesioner dari keseluruhan kuesioner yang disebar kepada responden, sebagai berikut.

Tabel 3 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Jumlah sampel yang dibutuhkan	267 lembar
Kuesioner yang disebar	300 lembar
Kuesioner yang tidak dikembalikan	17 lembar
Kuesioner yang tidak diisi	0 lembar
Kuesioner yang digunakan untuk dianalisis	283 lembar

Sumber: Data primer diolah (2018)

Dua ratus delapan puluh tiga lembar kuesioner yang terkumpul tidak hanya menyajikan pernyataan-pernyataan mengenai variabel yang akan diuji dan diolah dalam penelitian akan tetapi juga menampilkan identitas responden yang memberikan gambaran tentang keadaan diri responden yang berguna sebagai penunjang data. Identitas responden dalam kuesioner meliputi jenis kelamin, usia masa kerja dan pendidikan yang penyebaran datanya akan disajikan sebagai berikut.

*Tabel 4 Profil Responden*

No	Keterangan	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Jenis Kelamin	Pria	77	27,2%
		Wanita	206	72,8%
		<b>Jumlah</b>	<b>283</b>	<b>100%</b>
2	Pendidikan	SMP	32	11.3%
		SMA/SMK	220	77.7%
		D3	8	2.8%
		S1	23	8.1%
		<b>Jumlah</b>	<b>283</b>	<b>100%</b>
3	Usia	18-26 tahun	63	22.3%
		27-35 tahun	163	57.6%
		36-44 tahun	52	18.4%
		45-53 tahun	5	1.8%
		<b>Jumlah</b>	<b>283</b>	<b>100%</b>
4	Masa Kerja	>5 tahun	165	58,3%
		≤5 tahun	118	41,7%
		<b>Jumlah</b>	<b>338</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah (2018)

### Uji Kualitas Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang harus dilakukan untuk mengetahui isi dari suatu instrumen (kuesioner), tujuannya adalah untuk mengukur ketepatan instrumen (kuesioner) yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21. Apabila nilai koefisien korelasi dari perhitungan *Pearson Product Moment* atau  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ) dengan nilai 0,116) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian ini memiliki 3 variabel bebas yaitu Kepempimpinan Otokratis (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Konflik (X3) serta 1 variabel terikat yaitu Stres Kerja (Y). Hasil uji masing-masing variabel terhadap item pernyataan akan dirincikan sebagai berikut.

*Tabel 5 Hasil Uji Validitas*

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Hasil
1	Kepemimpinan Otokratis (X1)	X1.1	0,165	0,116	Valid
2		X1.2	0,730	0,116	Valid
3		X1.3	0,871	0,116	Valid
4		X1.4	0,742	0,116	Valid
5		X1.5	0,737	0,116	Valid
6		X1.6	0,767	0,116	Valid
7		X1.7	0,182	0,116	Valid
8		X1.8	0,871	0,116	Valid
9		X1.9	0,380	0,116	Valid
10		X1.10	0,656	0,116	Valid
11	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,271	0,116	Valid
12		X2.2	0,327	0,116	Valid
13		X2.3	0,329	0,116	Valid
14		X2.4	0,419	0,116	Valid
15		X2.5	0,394	0,116	Valid
16		X2.6	0,329	0,116	Valid
17		X2.7	0,500	0,116	Valid
18		X2.8	0,763	0,116	Valid
19		X2.9	0,735	0,116	Valid
20		X2.10	0,611	0,116	Valid
21	Konflik (X3)	X3.1	0,608	0,116	Valid
22		X3.2	0,493	0,116	Valid
23		X3.3	0,642	0,116	Valid
24		X3.4	0,539	0,116	Valid
25		X3.5	0,513	0,116	Valid
26		X3.6	0,461	0,116	Valid
27		X3.7	0,374	0,116	Valid
28		X3.8	0,587	0,116	Valid
29		X3.9	0,500	0,116	Valid
30		X3.10	0,526	0,116	Valid
31	Stres Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,613	0,116	Valid
32		Y.2	0,711	0,116	Valid
33		Y.3	0,432	0,116	Valid
34		Y.4	0,469	0,116	Valid
35		Y.5	0,594	0,116	Valid
36		Y.6	0,589	0,116	Valid
37		Y.7	0,663	0,116	Valid
38		Y.8	0,455	0,116	Valid
39		Y.9	0,524	0,116	Valid
40		Y.10	0,425	0,116	Valid

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji validitas kepemimpinan otokratis (X1), Lingkungan Kerja (X2), Konflik (X3) dan Stres Kerja (Y) untuk semua butir pernyataan mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df = n-2$ ) dan semua nilai  $r$  hitung lebih besar dari 0,30 (Sugiyono, 2014) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada 4 variabel penelitian dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi dari instrument penelitian. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini memiliki 3 variabel bebas yaitu Kepemimpinan Otokratis (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Konflik (X3) serta 1 variabel terikat yaitu Stres Kerja (Y) dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Hasil uji terhadap variabel dinyatakan reliabel ketika nilai alpha lebih besar dari nilai  $r$  tabel pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ) diperoleh hasil sebagai berikut.

*Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas*

No	Variabel	<i>Spearman Brown</i>	$r$ tabel	Hasil
1	Kepemimpinan Otokratis (X1)	0,827	0,116	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,644	0,116	Reliabel
3	Konflik (X3)	0,695	0,116	Reliabel
4	Stres Kerja (Y)	0,738	0,116	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2018)

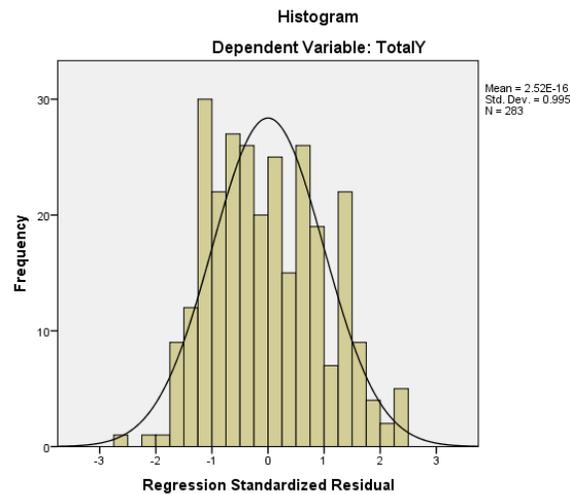
Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji realibilitas untuk X1 bernilai 0,827, untuk X2 bernilai 0,6444, untuk X3 bernilai 0,695 dan Y mempunyai nilai 0,738 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item memiliki nilai lebih besar dari  $r$  tabel dan dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal sebagai salah satu syarat analisis data dengan statistik parametris yang digunakan dalam penelitian ini. Uji normalitas dilakukan secara visual dengan

histogram dan *Normal P-P Plot of Regresion Standarized Residual*, serta melalui uji Kolmogorov Smirnov. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut.



Gambar di atas memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped* maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal (Wibowo, 2012).

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil regresi. Jika nilainya  $VIF > 10$  maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi (Sanusi, 2014). Hasil pengujian multikolinearitas dengan nilai VIF adalah sebagai berikut.

*Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas*  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	Kepemimpinan_Otokratis_X1	.995	1.005
	Lingkungan_Kerja_X2	.994	1.006
	Konflik_X3	.997	1.003

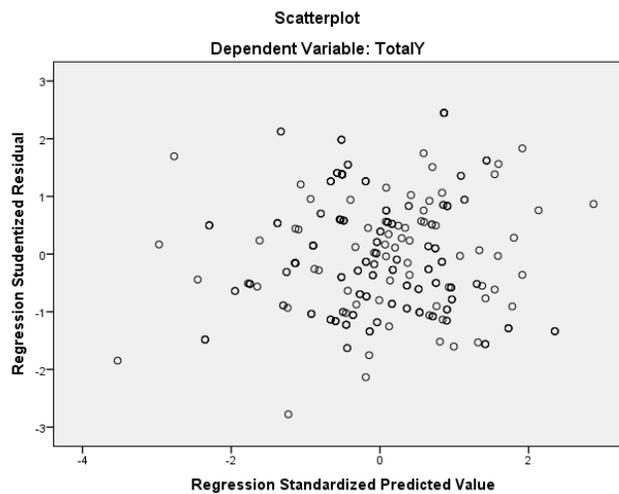
Sumber: Data primer diolah (2018)

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1, X2 dan X3 masing-masing sebesar 1,005; 1,006; 1,003 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10

yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Penelitian ini menggunakan metode Gleyser untuk menguji gejala heteroskedastisitasnya dengan hasil sebagai berikut.



Grafik di atas memperlihatkan pola titik-titik yang menyebar tanpa membentuk suatu pola tertentu baik di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Regresi Liner Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara variabel-variabel tersebut. Persamaan regresi dapat diketahui pada *output* SPSS pada tabel *coefficient*.

*Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		
	(Constant)	13.086	2.997		4.367 .000
1	Kepemimpinan Otokratis_X1	-.065	.044	-.083	-1.483 .139
	Lingkungan_Kerja_X2	.132	.061	.121	2.170 .031
	Konflik_X3	.419	.071	.329	5.888 .000

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 8 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,086 - 0,065X1 + 0,132X2 + 0,419X3 + e$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah

1. Konstan = 13,086

Nilai konstan positif, menunjukkan pengaruh positif variabel Kepemimpinan Otokratis, Lingkungan Kerja dan variabel Konflik. Jika nilai variabel Kepemimpinan Otokratis, variabel Lingkungan Kerja dan variabel Konflik sebesar = 0, maka nilai variabel dari Stres Kerja sebesar 13,086.

2. Kepemimpinan Otokratis (X1) = -0,065

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan otokratis terhadap variabel stres kerja. Koefisien bernilai negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel kepemimpinan otokratis (X1) maka semakin rendah nilai variabel stres kerja, yang berarti terdapat hubungan negatif antara variabel kepemimpinan otokratis (X1) dengan variabel stres kerja (Y). Jika variabel kepemimpinan otokratis naik 1% atau 1 poin maka variabel stres kerja akan menurun sebesar 0,001.

3. Lingkungan Kerja (X2) = 0,132

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap variabel stres kerja. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel lingkungan

kerja (X2) maka semakin tinggi nilai variabel stres kerja, yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan variabel stres kerja (Y). Jika variabel lingkungan kerja naik 1% atau 1 poin maka variabel stres kerja akan meningkat sebesar 0,132.

#### 4. Konflik (X3) = 0,419

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel konflik terhadap variabel stres kerja. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel konflik (X3) maka semakin tinggi nilai variabel stres kerja, yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel konflik (X3) dengan variabel stres kerja (Y). Jika variabel konflik naik 1% atau 1 poin maka variabel stres kerja akan meningkat sebesar 0,419.

### Rancangan Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan t hitung dan tingkat signifikan.

*Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	13.086	2.997		4.367 .000
1	Kepemimpinan Otokratis_X1	-.065	.044	-.083	-1.483 .139
	Lingkungan_Kerja_X2	.132	.061	.121	2.170 .031
	Konflik_X3	.419	.071	.329	5.888 .000

Sumber: Data primer diolah (2018)

Hasil dari Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan otokratis (X1) nilai t hitung  $-1,483 < t \text{ tabel } 1,968$  dan nilai signifikansi  $0,139 > 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan otokratis (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan hasil t hitung  $2,170 > t$  tabel  $1,968$  dan nilai signifikansi  $0,031 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Variabel konflik (X3) menunjukkan hasil t hitung  $5,888 > t$  tabel  $1,968$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa konflik (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel *independen* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel *dependen*. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0,05$ ).

*Tabel 10 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1094.907	3	364.969	14.272	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7134.739	279	25.573		
	Total	8229.647	282			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Sumber: Data primer diolah (2018)

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar  $14,272$  (F hitung)  $> 2,637$  (F table) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan otokratis (X1), lingkungan kerja (X2) dan konflik (X3) mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat secara bersama-sama terhadap variabel stres kerja (Y) dan bentuk regresi linear sudah tepat.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) secara bersama-sama

(Sanusi, 2014). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* (kepemimpinan otokratis, lingkungan kerja dan konflik) dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* (stres kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen*. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut.

*Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 <sup>a</sup>	.133	.124	5.057

a. Predictors: (Constant), Total\_Kepemimpinan\_Otokratis, Total\_Lingkungan\_Kerja, Total\_Konflik)

b. Dependent Variable: Total\_Stres\_Kerja

Sumber: Data primer diolah (2016)

Tabel 11 memperlihatkan nilai R sebesar 0,365 artinya korelasi antara variabel kepemimpinan otokratis (X1), lingkungan kerja (X2) dan konflik (X3) terhadap variabel stres kerja (Y) sebesar 0,365. Hal ini berarti bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat kurang dari 50% dan belum mendekati 1. Hasil pengujian nilai adjusted R Square sebesar 0,124 menunjukkan bahwa hanya 12,4% dari stres kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan otokratis, lingkungan kerja dan konflik. Sisanya sebesar 87,6% stres kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan otokratis (X1) dengan nilai koefisien sebesar -0,065 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,139 > 0,05 (nilai alpha). Hasil uji t hitung  $-1,483 < t$  tabel 1,968 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan otokratis (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja.

Dewa dan Utama (2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja namun dalam penelitian ini terlihat bahwa tidak ada signifikansi kepemimpinan otokratis (X1) dalam mempengaruhi stres kerja. Kemungkinan

hal ini dikarenakan pada penelitian Dewa dan Utama (2014) tidak dilakukan pemisahan terhadap gaya kepemimpinan sehingga persepsi responden terhadap macam-macam gaya kepemimpinan dianggap sama.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X2) dengan nilai koefisien sebesar 0,132 berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan  $0,031 < 0,05$  (nilai alpha). Hasil uji t hitung  $2,170 > t$  tabel 1,968 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Bahua (2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja yang berarti selaras dengan penelitian ini yaitu ada signifikansi lingkungan kerja (X2) dalam mempengaruhi stres kerja. Dengan kata lain, apabila lingkungan kerja kondusif maka karyawan dapat menjalankan pekerjaan secara optimal.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa variabel konflik (X3) dengan nilai koefisien sebesar 0,419 berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  (nilai alpha). Hasil uji t hitung  $5,888 > t$  tabel 1,968 menunjukkan bahwa variabel konflik (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Han dan Netra (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja yang berarti selaras dengan penelitian ini yaitu ada signifikansi konflik (X3) dalam mempengaruhi stres kerja.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan dari 3 variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan otokratis (X1), lingkungan kerja (X2) dan konflik (X3) sebesar 0,000 dan F hitung 14,272. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan otokratis (X1), lingkungan kerja (X2) dan konflik (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap stres kerja di PT Bintan Bersatu Apparel Batam.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan otokratis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam, dinyatakan ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,139 > 0,05$  (nilai alpha).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam, dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$  (nilai alpha).
3. Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam, dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  (nilai alpha).
4. Kepemimpinan Otokratis, Lingkungan Kerja dan Konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi Uji F sebesar  $0,000 < 0,05$  (nilai alpha).

### Saran

1. Manajemen PT. Bintang Bersatu Apparel di Kota Batam Lebih memperhatikan lingkungan kerja yang cenderung menimbulkan stress kerja dan konflik kerja.
2. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, yaitu alat analisis yang bisa dikembangkan menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) sehingga dapat mengetahui hubungan antar variable lebih jelas.
3. Manajemen PT. Bintang Bersatu Apparel Batam hendaknya memberikan bimbingan dan konseling pada karyawannya sehingga mereka lebih nyaman bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Journals of Management*, 68-82.
- Apriyanti, T. (2010). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung. *Journals of Management*, 17.

- Arifin, S. (2013). *Leadership (Ilmu dan Seni Kepemimpinan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ashrahenny dan Ratnasari, Sri Langgeng. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hi-Test (*Laboratory Of Mechanical Testing*). *Zona Manajemen* ISSN 2087-6998. Fakultas Ekonomi Universitas Batam. Volume 8, Nomor 3, Desember 2016. Hal. 1-10
- Bahua, N. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada PT Bank SULU Cabang Gorontalo). *Journals of Management*, 19.
- Burhanudin, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Che Han, I Gusti Salit Ketut Netra. (2013). Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Journals of Management*, 2150-2166.
- Darmayanti dan Ratnasari, Sri Langgeng. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota. *Zona Manajemen* ISSN 2087-6998. Fakultas Ekonomi Universitas Batam. Volume 8, Nomor 1, April 2016. Hal. 11-18
- Danur Mega Pratiwi, Ratri Wahyuningtyas. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Krakatau Steel Persero (Tbk) Divisi CRM. *Journals of Management*, 1-10.
- Efendi, Vivi Kusuma dan Ratnasari, Sri Langgeng. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kecamatan Batam Kota Batam. *Zona Manajemen* ISSN 2087-6998. Fakultas Ekonomi Universitas Batam. Volume 6, Nomor 3, Desember 2014. Hal. 1-13
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kepemimpinan (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- I Made Bagus Indra Dewa, I Wayan Mudiarta Utama. (2014). Pengaruh Komunikasi , Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai pada PD . Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar. *Journals of Managements*, 45-62.
- Kartono, K. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Layanan*. Bandung: Alfabeta.

- Lilo, Christianto dan Sri Langgeng Ratnasari. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Zona Manajerial*. ISSN 2087-7331. Volume 7 Nomor 2, Agustus 2015. Hal. 50-69. Fakultas Ekonomi Universitas Batam
- Murwanto, Didik dan Sri Langgeng Ratnasari. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision *Manufacturing* Indonesia. *Zona Manajerial*. ISSN 2087-7331. Volume 8 Nomor 1, April 2016. Hal. 1-12. Fakultas Ekonomi Universitas Batam
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Gandhi Sutjahjo. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*. Vol 1, (2), 2017. Hal. 99-112.
- Saputro, Andi dan Ratnasari, Sri Langgeng. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Giken Pricision Indonesia. *Zona Manajerial* ISSN 2087-7331. Volume 6 Nomor 3, Desember 2014. Fakultas Ekonomi Universitas Batam. Hal. 1-12.
- Sambas Ali Muhidin, Maman Abdurahman. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Sunyoto, D. (2013). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Centre for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Veliana Sutanto, Jesslyn Angelina Mogi. (16). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Journals of Management*, 377-391.
- Waluyo, M. (2012). *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: Indeks.



- Wasla, Elvina dan Ratnasari, Sri Langgeng. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *EKSEKUTIF* Jurnal Nasional Manajemen Bisnis Volume 13, Nomor 1, Juni 2016  
ISSN: 1829-7501 Hal. 97-111
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wicaksono, Bayu Dimas dan Sri Langgeng Ratnasari. 2017. Determinasi Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (Perum) Bulog Sub Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*. Vol. 4. No. 1. 2017. ISSN: 225252672.
- Wiranata, A. A. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Stres Karyawan (Studi Kasus: CV. Mertanadi). *Journals of Management*, 155-160.
- Zainudin dan Sri Langgeng Ratnasari. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Zona Manajemen*. ISSN: 2087-6998. Batam: Fakultas Ekonomi Universitas Batam. Vol. 7, No.3. Desember 2017.