

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Eka Selaras

Hafiz Muhammad Rizky¹, Setyani Dwi Lestari²

^{1,2}Universitas Budi Luhur

muhammadrizkyhafiz25@gmail.com¹, setyani.dwilestari@budiluhur.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of work environment, leadership style, and job stress on employee performance at PT. Sinar Eka Selaras. A quantitative approach was employed using a survey method and non-probability purposive sampling technique involving 110 respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach with the assistance of SmartPLS software. The results show that the work environment significantly contributes to improving employee performance. Leadership style is proven to have a positive influence on employee performance. Job stress, however, does not show a significant effect on performance within this model. Collectively, work environment, leadership style, and job stress simultaneously explain 43.7% of the variance in employee performance, while the remaining 56.3% is influenced by other variables not examined in this study. Leadership style emerges as the most significant factor affecting performance. The work environment also shows a significant effect, although to a more moderate extent compared to leadership style. Job stress, in this study, does not have a direct significant impact on employee performance. These findings enrich the human resource management literature—particularly in the context of the public sector and retail technology—while providing a data-driven basis for corporate policy formulation.

Keywords : *Work Environment, Leadership Style, Job Stress, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Eka Selaras. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik non-probability sampling melalui purposive sampling kepada 110 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan pendekatan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dibantu dengan aplikasi SmartPLS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stress kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam model ini. Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 43,7%, lalu sebesar 56,3% variabel Kinerja Karyawan di pengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini. *Gaya Kepemimpinan* merupakan variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. *Lingkungan Kerja* juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun dalam skala yang lebih moderat dibandingkan gaya kepemimpinan. *Stres Kerja* dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkaya literatur manajemen SDM, khususnya dalam konteks sektor publik dan ritel technology, serta memberikan dasar bagi kebijakan perusahaan yang berbasis data.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Industri retail merupakan sektor ekonomi yang dinamis dan adaptif terhadap perkembangan teknologi digital (Kotler, 2021). Transformasi menuju *retail technology* atau *smart retail* menjadikan teknologi bukan sekadar alat bantu, tetapi pendorong inovasi, efisiensi, dan keunggulan kompetitif. Perusahaan global seperti Amazon, Alibaba, dan Walmart menjadi pionir integrasi digital, sementara di Indonesia sektor ini juga berkembang pesat dengan maraknya e-commerce lokal dan investasi digital. Namun, tantangan seperti kesenjangan infrastruktur, literasi teknologi, dan kesiapan SDM masih dihadapi.

Salah satu pelaku industri ritel teknologi di Indonesia adalah PT. Sinar Eka Selaras, bagian dari Erajaya Group, yang menaungi merek *Urban Republic*, *JD Sport*, dan *MST Golf*. Perusahaan ini mengadopsi strategi *omni channel* untuk mengintegrasikan toko fisik dan platform digital, guna menciptakan pengalaman belanja yang inovatif. Namun, berdasarkan data Key Performance Index tahun 2024, dari 1.634 karyawan, sebagian besar memiliki kinerja “baik”, tetapi hanya sedikit yang mencapai kategori “baik sekali” atau “sangat baik”.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ritel teknologi, PT. Sinar Eka Selaras telah mengakui bahwa keberhasilan dan keuntungan perusahaan sangat bergantung dengan kontribusi yang diberikan oleh sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang unggul merupakan investasi perusahaan yang paling besar dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut, kinerja karyawan ini tidak hanya mencakup kualitas dan kuantitas kerja, tetapi sejauh mana karyawan yang berada didalam perusahaan tersebut dapat mengerjakan pekerjaan yang sudah di bebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya. Pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan merupakan sesuatu yang menjadi perhatian khusus karena hal ini menjadi kunci kesuksesan perusahaan agar tetap bersaing di tengah persaingan yang sangat ketat dalam industry ritel tekonologi ini. Berdasarkan laporan perusahaan yang memuat laporan kinerja dari karyawan PT. Sinar Eka Selaras dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 1 Key Performance Index PT. Sinar Eka Selaras Tahun 2024

Jenis Kelamin	Key Performance Index					Jumlah
	Sangat Baik Sekali	Baik Sekali	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Pria	101	358	425	50	22	956
Perempuan	129	198	249	45	57	678
Total	230	556	674	95	79	1.634

Sumber: PT. Sinar Eka Selaras

Berdasarkan tabel KPI PT. Sinar Eka Selaras pada tahun 2024 di atas dapat dilihat dari total karyawan yang berjumlah 1634 orang Sebagian besar memiliki kinerja baik, tetapi masih sangat sedikit sekali yang memasuki kategori baik sekali bahkan sangat baik. Dan berdasarkan dari tabel di atas masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang masih

kurang baik. Oleh karena itu PT. Sinar Eka Selaras akan konsisten untuk kedepannya semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja kerja yang menyentuh kategori baik sekali dan sangat baik sekali, hal ini diperlukan agar tujuan-tujuan perusahaan yang sudah disepakati dapat terwujud di kemudian hari.

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan perusahaan (Burbar, 2021; Melisani et al., 2024; Anggraini & Sunrowiyati, 2018). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan suportif dapat meningkatkan semangat kerja (Erma Wati et al., 2022; Burbar, 2021), sedangkan gaya kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi dan meningkatkan dedikasi karyawan (Suhartini et al., 2024; Anggraini & Sunrowiyati, 2018). Sebaliknya, stres kerja yang tidak terkendali dapat menurunkan produktivitas, motivasi, bahkan meningkatkan turnover karyawan (Erma Wati et al., 2022; Luh et al., 2024).

Di PT. Sinar Eka Selaras, permasalahan yang muncul antara lain lingkungan kerja yang kurang kondusif akibat kebisingan, gaya kepemimpinan yang belum komunikatif, serta beban kerja yang menimbulkan stres berlebih. Kondisi ini berdampak pada menurunnya keterlibatan dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Eka Selaras, agar perusahaan dapat mengambil langkah strategis dalam peningkatan produktivitas dan daya saing di era digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Eka Selaras. Survei dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan melalui Google Form.

Penelitian juga bersifat deskriptif, dengan tujuan menggambarkan fenomena secara sistematis menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh antarvariabel secara signifikan.

Sumber data terdiri dari:

1. Data primer, diperoleh langsung dari karyawan melalui observasi dan kuesioner.
2. Data sekunder, berasal dari jurnal, artikel, dan sumber lain yang relevan sebagai data pendukung.

Unit analisis penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Eka Selaras, untuk memahami kondisi dan persepsi mereka secara menyeluruh.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

- Field research, yaitu penelitian lapangan dengan penyebaran kuesioner.
- Library research, yaitu studi pustaka dari referensi ilmiah yang relevan.

Populasi penelitian adalah seluruh 1.634 karyawan PT. Sinar Eka Selaras. Sampel penelitian berjumlah 140 responden, terdiri dari 30 untuk uji pendahuluan dan 110 untuk penelitian utama.

Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, karena responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu.

Penentuan jumlah sampel mengacu pada Hair et al. (2019), yaitu jumlah indikator (22) dikalikan 5, sehingga diperoleh minimal 110 responden, yang memenuhi syarat penelitian kuantitatif.

Variabel penelitian terdiri dari:

- Variabel independen (X): Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3).
- Variabel dependen (Y): Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarluaskan secara online pada bulan juni 2025. Kuesioner online yang di sebar ini dibantu dengan *Google Form* dan tautannya hanya diberikan kepada responden yang memenuhi kriteria berdasarkan daftar yang telah ditentukan sebelumnya. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Eka Selaras, dengan total responden sebanyak 110 karyawan. Peneliti membagikan kuesioner kepada responden, di mana setiap variabel yang ada dalam penelitian ini diukur secara terpisah menggunakan skala likert. Skala ini menyediakan lima opsi jawaban yaitu : *Sangat Tidak Setuju (STS)*, *Tidak Setuju (TS)*, *Ragu-ragu (N)*, *Setuju (S)*, dan *Sangat Setuju (SS)*.

Setelah model dianalisis secara menyeluruh, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Berdasarkan pendapat Ghazali dan Latan (2020), proses ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai T-statistik dengan nilai T-tabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi p-value 0,05. Jika nilai T-statistik yang diperoleh lebih besar dari T-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (eksogen) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (endogen) dalam model penelitian.

Tabel 1. Hasil Pengaruh Langsung

Hipotesis	Variabel	Koefisien	T statistics	P values	Hasil
H1	Lingkungan Kerja > Kinerja Karyawan	0.278	2.128	0.033	Supported
H2	Gaya Kepemimpinan > Kinerja Karyawan	0.417	3.209	0.001	Supported
H3	Stres Kerja > Kinerja Karyawan	0.112	1.084	0.279	Not Supported

Sumber: Hasil pengolahan data PLS-SEM (2025)

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hipotesis kedua, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,278, dengan T-statistik sebesar 2,128 dan p-value sebesar 0,033. Nilai T-statistik yang melebihi 1,96 dan p-value yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa H2 juga didukung. Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan aman akan membantu meningkatkan fokus, motivasi, serta efektivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan fisik dan psikologis di tempat kerja tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien jalur sebesar 0,417, dengan T-

statistik sebesar 3,209 dan p-value sebesar 0,001. Karena T-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05, maka H1 didukung. Artinya, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Temuan ini menguatkan asumsi bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dengan dua hipotesis sebelumnya, pada Hipotesis 3, hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,112, dengan T-statistik 1,084 dan p-value 0,279. Karena nilai T-statistik < 1,96 dan p-value > 0,05, maka H3 tidak didukung, yang berarti Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam konteks penelitian ini. Meskipun secara teori stres kerja dapat memengaruhi performa, namun dalam model ini tidak ditemukan bukti statistik yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti adanya mekanisme coping (penyesuaian diri) dari karyawan, toleransi terhadap beban kerja, atau intervensi organisasi yang membantu menekan efek negatif stres.

4. Pengaruh Simultan dari Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis inner model, diperoleh nilai R-squared (R^2) sebesar 0,437 untuk variabel Kinerja Karyawan. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 43,7% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model, seperti Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 56,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

1.1 Analisis Importance Performance

Dalam pendekatan PLS-SEM, disarankan untuk melakukan analisis lanjutan guna memperoleh implikasi manajerial yang lebih mendalam, sehingga dapat membantu manajemen dalam menetapkan prioritas tindakan yang tepat (Hair et al., 2019). Salah satu teknik analisis yang tersedia di aplikasi SmartPLS adalah Importance Performance Map Analysis (IPMA). Metode ini memberikan wawasan strategis dengan mengkaji dua aspek utama: tingkat kepentingan (importance) suatu variabel atau indikator terhadap konstruk dependen, serta tingkat kinerjanya (performance) dalam memengaruhi konstruk tersebut. Dengan menggunakan dua dimensi ini, IPMA memungkinkan manajer untuk membedakan antara aspek yang benar-benar penting menurut persepsi responden dan aspek yang kurang signifikan, sehingga keputusan tidak lagi hanya didasarkan pada asumsi semata.

IPMA mengombinasikan pendekatan deskriptif melalui pengukuran rata-rata kinerja (mean performance) dan pendekatan inferensial melalui analisis efek total (total effect). Langkah awal dalam analisis ini adalah menyusun tabel tingkat kepentingan berdasarkan nilai total effect, lalu menggabungkannya dengan nilai kinerja masing-masing konstruk atau indikator. Selanjutnya, dari rata-rata kedua nilai tersebut, dibuat garis pemisah horizontal dan vertikal untuk memetakan data ke dalam empat kuadran visual,

membentuk suatu peta strategis (Ringle & Sarstedt, 2016). Pada grafik IPMA, nilai importance ditampilkan pada sumbu X berdasarkan nilai total effect, sedangkan nilai performance berada pada sumbu Y yang mencerminkan rata-rata skor kinerja. Melalui peta visual ini, manajemen dapat dengan mudah melihat indikator atau variabel mana yang sudah berkinerja baik dan perlu dipertahankan, serta mana yang memiliki pengaruh penting namun masih menunjukkan performa yang rendah dan perlu ditingkatkan. Hasil analisis IPMA dapat dibagi ke dalam dua bagian utama, yakni IPMA konstruk dan IPMA indikator, yang menyajikan gambaran lebih rinci tentang prioritas perbaikan maupun pemeliharaan dalam organisasi.

Tabel 2. Nilai Importance dan Performance Konstruk Kinerja Karyawan

Variabel	Construct Importance for Kinerja Karyawan	Construct Performance for Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	0.417	69.770
Lingkungan Kerja	0.278	68.155
Stres Kerja	0.112	60.725
Mean	0,269	66.217

Sumber: Hasil pengolahan data PLS-SEM (2025)

Hasil analisis Importance Performance Map Analysis (IPMA) pada konstruk kinerja karyawan menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki tingkat pengaruh (importance) dan kinerja (performance) yang berbeda-beda terhadap konstruk target. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai importance sebesar 0,417 dan performance sebesar 69,770, yang berarti berada di atas rata-rata importance (0,269) dan juga di atas rata-rata performance (66,217). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus menunjukkan kinerja yang cukup tinggi dalam persepsi responden. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai faktor prioritas utama yang perlu dipertahankan oleh manajemen, karena sudah berfungsi optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

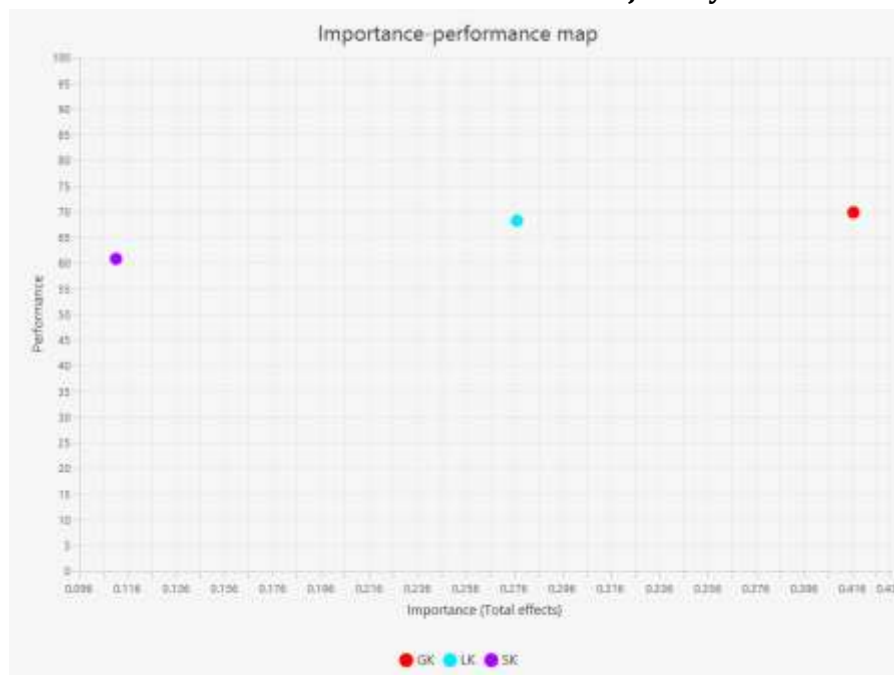
Selanjutnya, variabel lingkungan kerja memiliki nilai importance sebesar 0,278 dan performance sebesar 68,155. Meskipun nilai importance-nya sedikit di atas rata-rata, dan kinerjanya juga menunjukkan angka yang baik, namun kontribusinya terhadap kinerja karyawan tidak sebesar gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja tetap perlu diperhatikan oleh manajemen sebagai faktor yang berpengaruh, dan dapat menjadi area yang dioptimalkan lebih lanjut untuk menjaga atau bahkan meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Sementara itu, variabel stres kerja menunjukkan nilai importance yang paling rendah, yaitu sebesar 0,112, dengan nilai performance juga terendah yaitu 60,725. Nilai-nilai ini berada di bawah rata-rata, baik dari sisi pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Artinya, meskipun stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan dalam model ini, namun rendahnya nilai performa tetap menjadi perhatian tersendiri. Kondisi stres yang tinggi, meskipun tidak langsung menurunkan Kinerja karyawan dalam hasil statistik, dapat berdampak dalam jangka panjang terhadap

kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, stres kerja tetap memerlukan perhatian manajerial, terutama dalam bentuk strategi preventif atau dukungan psikologis.

Secara keseluruhan, hasil IPMA ini memberikan arah strategis bagi manajemen untuk memprioritaskan pemeliharaan dan penguatan gaya kepemimpinan yang sudah efektif, meningkatkan kualitas lingkungan kerja, serta mengelola stres kerja secara preventif meskipun kontribusinya terhadap Kinerja karyawan terbilang rendah dalam model analisis yang digunakan.

Gambar 1. Hasil IPMA Konstruk Kinerja Karyawan



Sumber : Hasil pengolahan data PLS-SEM (2025)

Gambar di atas merupakan visualisasi dari Importance-Performance Map (IPMA) yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh dan kinerja tiga variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (GK), Lingkungan Kerja (LK), dan Stres Kerja (SK) terhadap konstruk target Kinerja Karyawan. Grafik ini terdiri dari dua sumbu, di mana sumbu horizontal (X) menunjukkan nilai importance atau tingkat pengaruh (yang diukur melalui total effects) terhadap konstruk dependen, sementara sumbu vertikal (Y) menggambarkan nilai performance atau rata-rata persepsi kinerja yang dirasakan oleh responden terhadap masing-masing variabel.

Berdasarkan posisi dalam grafik, variabel Gaya Kepemimpinan (titik merah) menempati posisi paling kanan dan atas, dengan nilai importance sekitar 0,417 dan performance sebesar 69,770. Posisi ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam memengaruhi Kinerja Karyawan, dan telah menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi dalam implementasinya. Oleh karena itu, variabel ini berada dalam kategori prioritas utama yang perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan. Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja (titik biru muda) memiliki nilai importance sekitar 0,278 dan performance sekitar 68,155, keduanya sedikit di atas rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja cukup penting dalam meningkatkan Kinerja

Karyawan dan juga telah memiliki persepsi kinerja yang baik. Maka, variabel ini dapat dianggap sebagai area pendukung yang tetap memerlukan perhatian dan penguatan berkelanjutan.

Sementara itu, variabel Stres Kerja (titik ungu) berada di posisi kiri bawah grafik, dengan nilai importance sebesar 0,112 dan performance sebesar 60,725, keduanya di bawah rata-rata. Ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja saat ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan model yang digunakan, namun persepsi responden terhadap kinerjanya masih tergolong rendah. Walaupun variabel ini bukan prioritas utama, tetap diperlukan pendekatan preventif dan monitoring secara berkala, mengingat stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan dampak negatif pada variabel lain dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, visualisasi IPMA ini memberikan arahan strategis bagi manajemen untuk mempertahankan dan memperkuat aspek-aspek penting yang sudah berkinerja tinggi, serta mengidentifikasi area yang masih perlu ditingkatkan dalam rangka meningkatkan Kinerja karyawan secara menyeluruh.

Analisis yang lebih mendalam dapat dilakukan pada tingkat IPMA indikator. Berikut ini merupakan tabel analisis IPMA indikator dari kinerja karyawan:

Tabel 3. Nilai Importance dan Performance Indikator Kinerja Karyawan

Indikator	Indikator Importance for Kinerja Karyawan	Indikator Performance for Kinerja Karyawan
GK1	0.130	53.409
GK2	0.125	74.318
GK4	0.114	77.273
GK5	0.119	73.864
LK1	0.050	69.773
LK2	0.056	72.500
LK3	0.038	72.045
LK4	0.050	63.636
LK5	0.046	68.864
LK6	0.048	75.909
LK7	0.049	52.955
SK1	0.035	67.500
SK3	0.026	63.409
SK4	0.027	65.455
SK5	0.044	50.909
Mean	0.0638	66.788

Sumber: Hasil pengolahan data PLS-SEM (2025)

Hasil analisis Importance Performance Map Analysis (IPMA) terhadap konstruk Kinerja Karyawan menunjukkan adanya variasi dalam nilai importance dan performance masing-masing indikator yang membentuk konstruk tersebut. Nilai importance menggambarkan seberapa besar kontribusi setiap indikator terhadap konstruk Kinerja Karyawan, sedangkan performance menunjukkan tingkat pencapaian aktual atau persepsi karyawan terhadap indikator tersebut. Rata-rata nilai importance dari seluruh indikator

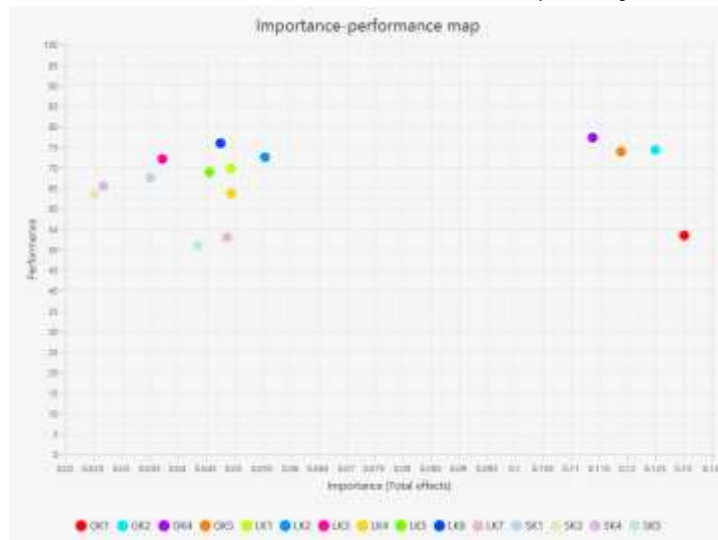
adalah 0,0638, sedangkan rata-rata nilai performance adalah 66,788. Dari indikator Gaya Kepemimpinan (GK), GK1 memiliki nilai importance paling tinggi yaitu 0,130, namun nilai performance-nya hanya 53,409, jauh di bawah rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun indikator ini sangat penting dalam memengaruhi Kinerja Karyawan, implementasinya belum optimal dan perlu menjadi prioritas perhatian manajemen. Sementara itu, GK2, GK4, dan GK5 menunjukkan nilai importance yang tinggi (masing-masing 0,125; 0,114; dan 0,119) serta performance yang juga tinggi (74,318; 77,273; dan 73,864), menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut tidak hanya penting tetapi juga telah dijalankan dengan baik. Maka, manajemen sebaiknya mempertahankan dan memperkuat indikator-indikator ini sebagai bagian dari strategi peningkatan Kinerja Karyawan.

Pada kelompok indikator dari Lingkungan Kerja (LK), sebagian besar indikator memiliki nilai importance yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator GK, tetapi menunjukkan tingkat performance yang cukup baik. Indikator seperti LK2, LK3, dan LK6 memiliki performance di atas 72, namun nilai importance-nya berada di bawah rata-rata. Ini berarti bahwa meskipun indikator-indikator ini dianggap kurang berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, mereka tetap menunjukkan persepsi positif dalam pelaksanaannya. Sebaliknya, LK4 dan LK7 memiliki nilai performance yang cukup rendah (63,636 dan 52,955) dan importance yang juga di bawah rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun dampaknya terhadap Kinerja Karyawan tidak besar, kualitas pelaksanaannya masih rendah dan memerlukan perhatian lebih lanjut untuk meningkatkan lingkungan kerja secara menyeluruh.

Adapun indikator dari Stres Kerja (SK) secara umum memiliki nilai importance yang rendah, menandakan bahwa kontribusinya terhadap Kinerja Karyawan dalam model ini relatif kecil. Namun, nilai performance yang rendah seperti pada indikator SK5 (50,909) dan SK3 (63,409) menunjukkan bahwa persepsi terhadap stres kerja di kalangan karyawan masih perlu dikelola dengan lebih baik. Meskipun tidak memberikan dampak langsung yang kuat terhadap Kinerja Karyawan, tingkat stres yang tinggi dalam jangka panjang tetap berpotensi menghambat produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, indikator-indikator stres perlu tetap dimonitor dan diantisipasi melalui kebijakan internal yang mendukung kesehatan mental dan keseimbangan kerja.

Secara keseluruhan, hasil IPMA ini memberikan gambaran komprehensif bahwa indikator-indikator dari Gaya Kepemimpinan merupakan penggerak utama Kinerja Karyawan, terutama GK2, GK4, dan GK5 yang sudah berjalan dengan baik. Sebaliknya, GK1 menjadi perhatian utama karena meskipun penting, kinerjanya masih lemah. Indikator-indikator dari Lingkungan Kerja dan Stres Kerja meskipun kontribusinya lebih kecil, tetap penting untuk dijaga kualitas implementasinya agar tidak menghambat peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, temuan ini dapat menjadi acuan strategis bagi manajemen untuk mengalokasikan sumber daya secara lebih efektif berdasarkan tingkat pengaruh dan realisasi indikator terhadap Kinerja Karyawan.

Gambar 2. Hasil IPMA Indikator Kinerja Karyawan



Sumber: Hasil pengolahan data PLS-SEM (2025)

Gambar di atas merupakan visualisasi dari Importance-Performance Map (IPMA) yang menggambarkan posisi setiap indikator dalam kaitannya dengan konstruk Kinerja Karyawan. Grafik ini menyajikan dua dimensi utama: sumbu horizontal (X) menunjukkan nilai importance atau pengaruh relatif setiap indikator terhadap Kinerja Karyawan, yang diukur melalui total effects, sedangkan sumbu vertikal (Y) menunjukkan nilai performance, yaitu persepsi rata-rata responden terhadap kinerja aktual masing-masing indikator.

Dari visualisasi tersebut, indikator GK1 (berwarna merah) menempati posisi paling kanan dengan nilai importance tertinggi sekitar 0,130, namun dengan performance yang rendah, berada di bawah 55. Hal ini menandakan bahwa GK1 adalah indikator yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, namun implementasinya masih lemah. Oleh karena itu, GK1 perlu menjadi fokus utama untuk ditingkatkan. Sebaliknya, indikator GK4 dan GK5 (berwarna oranye dan hijau toska) juga memiliki nilai importance yang tinggi (lebih dari 0,110) dengan nilai performance di atas 70, menandakan bahwa kedua indikator ini tidak hanya penting tetapi juga sudah diimplementasikan dengan baik—mereka termasuk dalam area yang perlu dipertahankan.

Indikator dari Lingkungan Kerja (LK1–LK7) sebagian besar berkumpul di bagian tengah grafik, dengan nilai importance antara 0,038 hingga 0,056, dan performance bervariasi. Misalnya, LK6 (biru tua) menunjukkan kinerja yang sangat tinggi di atas 75, sementara LK7 (biru muda) memiliki performance yang sangat rendah di bawah 55, padahal importance-nya juga cukup rendah. Ini menunjukkan bahwa meskipun tidak terlalu berdampak besar terhadap Kinerja Karyawan, LK7 memiliki persepsi yang buruk dari karyawan dan perlu ditinjau kembali atau ditingkatkan kualitasnya. Indikator seperti LK2, LK3, dan LK5 berada dalam zona yang seimbang, dengan performance di atas rata-rata dan importance sedang, menandakan bahwa mereka termasuk dalam aspek pendukung yang stabil.

Untuk indikator dari Stres Kerja (SK1, SK3, SK4, dan SK5), seluruhnya berada di sisi kiri grafik, mencerminkan nilai importance yang rendah, berkisar antara 0,026 hingga

0,044. Namun nilai performance-nya beragam. SK1 memiliki performance yang cukup baik, di atas 65, sedangkan SK5 menunjukkan performance paling rendah, mendekati angka 50. Walaupun pengaruh stres terhadap Kinerja Karyawan dalam model ini relatif kecil, rendahnya persepsi terhadap indikator stres seperti SK5 tetap penting untuk diperhatikan, karena dalam jangka panjang stres yang tidak dikelola dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesehatan kerja.

Secara keseluruhan, grafik IPMA ini memberikan gambaran strategis yang bermanfaat bagi pengambil keputusan dalam organisasi. Indikator yang memiliki nilai importance tinggi namun performance rendah seperti GK1 harus menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan. Sementara indikator yang memiliki kedua nilai tinggi seperti GK4 dan GK5 harus dipertahankan. Indikator-indikator dari Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dapat ditangani secara selektif berdasarkan posisi masing-masing pada grafik, untuk memastikan bahwa seluruh aspek yang membentuk Kinerja Karyawan dapat dikelola secara efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Eka Selaras. Berdasarkan hasil analisis PLS-SEM, ditemukan bahwa:

1. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman dan kondusif mendukung efektivitas kerja. Manajemen perlu terus menjaga kualitas lingkungan kerja untuk mempertahankan kinerja optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erma Wati et al., 2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
Gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan dan dukungan mendorong peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, penguatan gaya kepemimpinan menjadi prioritas penting dalam pengembangan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Makalew et al., 2021) yang menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam model ini. Hal ini bisa terjadi karena adanya kemampuan adaptasi atau dukungan organisasi yang memadai. Meskipun demikian, pengelolaan stres tetap penting sebagai upaya preventif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Luh et al., 2024) yang menjelaskan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 43,7%, lalu sebesar 56,3% variabel Kinerja Karyawan di pengaruh oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian kali ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, S. (2020). Leadership Style and Performance of Employees. *International Research Journal of Business Studies*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.21632/irjbs.13.1.1-14>
- Anggraini, M. A., & Sunrowiyati, S. (2018). Analisis Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi. *Jurnal Penelitian Manajemen* ..., 43–53. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/368>
- Ariska, F. N., Wikaningtyas, S. U., & Novitasari, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Cat Lancar. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 528–540. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1027>
- Aulia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 261–268. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13062>
- Burbar, M. Y. (2021). The Impact of Work Environment on Employees' Performance in Banking Sector in Palestine. *International Business Research*, 14(8), 85. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n8p85>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Erma Wati, Indah Yuni Astuti, & Agung Pambudi Mahaputra. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 204–221. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.503>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., Mas'adah, N., & Widiatmoko, F. R. (2023). Leadership Style, Work Motivation, Work Stress, and Employee Performance: a Case Study of a Hospital. *Journal of Leadership in Organizations*, 5(2), 155–170. <https://doi.org/10.22146/jlo.86285>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Luh, N., Sri, K., Studi, P., Perhotelan, P., Hospitaliti, J., & Bali, P. P. (2024). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FOUR POINTS BY SHERATON BALI* ., 4(September), 125–137.

- Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- Melisani, M. M., Devi, N. K., & Naser, H. (2024). Employee Engagement Mediation: Employee Performance Through Employee Loyalty and Organizational Commitment. *International Journal of Science and Society*, 6(1), 168–184. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v6i1.1004>
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Suhartini, N., Wolor, C. W., & Marsofyati, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SOS Indonesia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 32–45. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i1.2440>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Syarief, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 173–188. <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i3.22447>
- Wardhana, A. (2024). Landasan teori, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, & hipotesis. *CV. Eureka Media Aksara*.
- Zhenjiang, G., Chupradit, S., Ku, K. K., Nassani, A. A., Haffar, M. (2022). Impact of Employees Workplace Environment on Employees Performance: A Multi Mediation Model. *Frontiers*.