

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MAXWELL SHIP MANAGEMENT, PTE., LTD SINGAPORE

Hendryanto¹, Sri Rahayu², Pompong B. Setiadi³

^{1,2,3}, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email: Hendriyanto20117@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Maxwell Ship Management LTD., PTD. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan kontribusi positif yang lebih besar dibandingkan stres kerja. Uji F menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variasi pada kinerja karyawan. Selain itu, analisis koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan bahwa sekitar 48,8% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai, sementara manajemen juga perlu memperhatikan faktor stres kerja agar tidak berdampak negatif pada performa mereka.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Di industri maritim, seperti yang dihadapi oleh Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore, tantangan yang dihadapi sangat kompleks dan memerlukan perhatian khusus terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal.

Salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan. Pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan untuk mengembangkan kemampuan teknis serta soft skills mereka, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan di lapangan. Selain itu, dukungan dari manajemen juga sangat

krusial; pemimpin harus mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Dengan memberikan umpan balik konstruktif serta penghargaan atas prestasi individu maupun tim, manajemen dapat mendorong motivasi intrinsik para pekerja.

Di sisi lain, kondisi pasar global saat ini menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan regulasi industri maritim. Oleh karena itu, strategi bisnis harus fleksibel agar dapat merespons dinamika pasar dengan baik. Implementasi teknologi baru seperti sistem manajemen kapal berbasis digital atau penggunaan alat bantu navigasi canggih menjadi hal wajib bagi perusahaan-perusahaan dalam sektor ini untuk tetap bersaing.

Selain itu, kesehatan mental dan kesejahteraan fisik karyawan juga merupakan faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi para pegawainya agar mereka tetap termotivasi dan tidak mengalami burnout akibat tekanan pekerjaan yang tinggi.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut secara efektif di Maxwell Ship Management PTE., LTD Singapore atau perusahaan sejenis lainnya dalam industri maritim, diperlukan pendekatan holistik terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini meliputi penerapan kebijakan SDM strategis, peningkatan komunikasi internal, serta penyediaan fasilitas pendukung bagi seluruh anggota tim. Dengan demikian, bukan hanya hasil akhir berupa pencapaian target bisnis saja yg akan didapatkan tetapi juga terciptanya lingkungan kerja yg sehat & harmonis bagi semua pihak terlibat.

Secara keseluruhan, fokus pada peningkatan performa individu melalui pelatihan berkualitas ditambah dukungan dari pimpinan serta adaptabilitas terhadap perubahan eksternal akan membawa dampak signifikan bagi kesuksesan jangka panjang organisasi. Dalam konteks persaingan global saat ini maka investasi pada pengembangan SDM adalah langkah strategis demi memastikan kelangsungan hidup sekaligus pertumbuhan berkelanjutan sebuah entitas usaha.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tohardi (2018:294), kepemimpinan atau leadership berasal dari kata "*to lead*," yang berarti memimpin, sehingga kepemimpinan dan memimpin mempunyai arti yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya sekadar posisi atau jabatan, tetapi juga mencakup kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang

lain menuju tujuan bersama. Dalam konteks ini, Hasibuan (2017:169-170) menekankan bahwa seorang manajer dalam organisasi memiliki peran penting dalam menetapkan kepemimpinan. Manajer tidak hanya bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya, tetapi juga harus mampu memotivasi dan menginspirasi timnya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah cara seorang pemimpin untuk dapat meningkatkan loyalitas pegawai/ bawahan, membuat suasana dengan kerjasama yang lebih serasi, menumbuhkan keikutsertaan para pegawai/ bawahan dan memberi semangat agar pegawai/ bawahan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:183) dan Amirullah serta Haris (2017:49), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja ini sangat penting karena dapat memengaruhi produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik mencakup aspek-aspek seperti fasilitas, peralatan, dan kondisi tempat kerja, sedangkan lingkungan sosial meliputi interaksi antar karyawan, budaya organisasi, dan dukungan dari manajemen.

Stres Kerja

Menurut Wahyudi dan Wahyu (2019:153), istilah stres berasal dari bahasa Inggris yaitu "stress," yang berarti tekanan atau tegangan jiwa seseorang. Stres tidak memiliki wujud fisik dan bersifat pribadi, sehingga hanya individu yang mengalaminya yang dapat merasakan dampaknya.

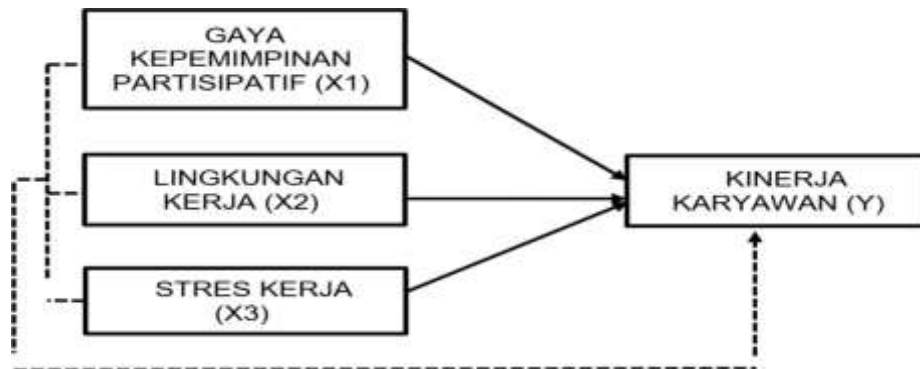
Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005) yang dikutip oleh Tannady (2018:152) serta pernyataan Rivai (2015:548), kinerja didefinisikan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas tertentu yang mencapai tingkat tertentu, atau dengan kata lain, kinerja merupakan pencapaian prestasi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kerangka konseptual merupakan hubungan antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Partisipatif, lingkungan kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat

(kinerja karyawan). Kerangka kosneptual dalam penelitian ini adalah:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis adalah dugaan sementara dari peneliti tentang hasil penelitiannya, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Gaya Kepemimpinan Partisipatif, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore.

H2: Gaya Kepemimpinan Partisipatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore.

H3: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore.

H4: Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore.

POPULASI DAN SAMPEL

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai yakni operator mesin, operator *sparepart*, operator *mainteanace*, operator *quality control*, satpam (*security*), staff administrasi pada Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore yang berjumlah 100 orang sekaligus diambil sebagai sampel atau disebut dengan penelitian sensus.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, item pernyataan dari semua variabel yang diteliti memenuhi kriteria uji validitas, begitu pula dengan uji reliabilitas, semua variabel dinyatakan reliabel. Menurut Latan dan Temalagi (2018:84), teknik statistik untuk analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan Multiple

Regression Analysis (Analisis Regresi Berganda) yang merupakan teknik analisis regresi yang dapat digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variable independent (variabel bebas) terhadap variable dependent (variabel terikat). Hasil olahan SPSS for Windows sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Regresi Model I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.418	.374		1.120	.265
	Gaya Kepemimpinan	.303	.083	.333	3.649	.000
	Lingkungan Kerja	.390	.087	.374	4.456	.000
	Stres Kerja	.187	.071	.212	2.634	.010

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.418 + 0.303X_1 + 0.390X_2 + 0.187X_3$$

Di mana:

(Y) adalah variabel dependen (Kinerja Karyawan).

(X₁) adalah variabel Gaya Kepemimpinan.

(X₂) adalah variabel Lingkungan Kerja.

(X₃) adalah variabel Stres Kerja

Penjelasan Koefisien Regresi:

- a) Intercept (Konstanta): Nilai konstanta sebesar 0,418 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 0,418.

- b) Koefisien Gaya Kepemimpinan: Koefisien sebesar 0,303 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,303 unit dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan. Uji t menunjukkan nilai $t = 3,649$ dengan signifikansi (Sig.) = 0,000 yang berarti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangat signifikan.
- c) Koefisien Lingkungan Kerja: Dengan koefisien sebesar 0,390, ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,390 unit dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan. Hasil uji t untuk lingkungan kerja menunjukkan nilai $t = 4,456$ dan signifikansi (Sig.) = 0,000 yang juga mengindikasikan pengaruhnya sangat signifikan terhadap kinerja.
- d) Koefisien Stres Kerja: Koefisien sebesar 0,187 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,187 unit jika faktor lainnya tetap konstan. Uji t menghasilkan nilai $t = 2,634$ dengan signifikansi (Sig.) = 0,010 yang menandakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja.

Secara keseluruhan hasil analisis ini mengindikasikan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja dan stress kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F ini, kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari semua variabel independen—Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja—terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi jauh di bawah batas kritis biasanya digunakan dalam penelitian sosial dan bisnis (misalnya $p < 0,05$), Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dengan nilai F yang tinggi (30.456) dan signifikansi 0.000; ini menegaskan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan ketiga faktor tersebut secara bersamaan. Dengan meningkatkan Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang selama ini sudah diterapkan yaitu memberikan semangat kepada bawahannya untuk dapat lebih giat dalam bekerja, pimpinan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman bagi bawahannya yaitu dengan mendesain ruangan kerja agar sirkulasi udara lebih lancar dan pimpinan dalam memberi tugas pekerjaan kepada bawahannya tidak berlebihan sehingga mengurangi rasa stress yang dialami oleh

bawahannya maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore.

Uji parsial (uji t) mengungkapkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi di bawah 0.05; di mana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan stres kerja berdasarkan nilai koefisien beta yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan (2017:169&170), seorang manajer dalam organisasi yang menetapkan kepemimpinan (leadership) maka integrasi yang serasi dapat diciptakan dan gairah kerja karyawan dapat didorong untuk mewujudkan tujuan yang maksimal, kemudian agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal, maka perilaku bawahan harus dipengaruhi oleh suatu cara yang bertujuan mendorong gairah kerjanya, kepuasan kerjanya, kinerjanya serta produktivitas kerjanya yang tinggi dengan suatu cara yang disebut dengan Gaya Kepemimpinan Partisipatif. Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner diketahui bahwa responden termotivasi merasa ikut memiliki perusahaan sehingga kuantitas hasil kerja yang responden peroleh sesuai dengan standar kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang diterapkan oleh pimpinan Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore mampu mempengaruhi perasaan bawahannya untuk ikut merasa memiliki perusahaan sehingga bekerja keras agar kuantitas hasil kerja yang responden peroleh sesuai dengan standar kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena karyawan Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore tidak menginginkan Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore mengalami kerugian disebabkan karena masalah target output yang tidak tercapai sehingga karyawan Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore ingin selalu meningkatkan kinerjanya. Menurut Tohardi (2018:311), Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang mempunyai orientasi kepada bawahannya akan banyak fokus kepada aspek peningkatan kinerja karyawan yang bertitiktolak kepada produktivitas kerja yang meningkat sehingga peningkatan kinerja organisasi dipicu melalui peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Laliasa, dkk (2018) dengan kesimpulan gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian Bentar, dkk (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. Penelitian Prasetyo dan Dheasey (2018) menyatakan hasil penelitiannya yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Produksi PT. Scancom Indonesia. Penelitian Rezaei dan Abdulkarim (2018) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi di Cabang Bank Melli dan Bank Saderat kota Abadan. Sedangkan Rindyantama dan Rini (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada guru dan karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan) dan hasil penelitian tersebut berpengaruh signifikan.

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 5 %. Menurut Nitisemito (2018:183) dan Amirullah dan Haris (2017:49), lingkungan kerja merupakan apa saja yang berada disekeliling karyawan yang mampu berpengaruh pada dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi bebannya, lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik yang menempel pada diri karyawan merupakan satu kesatuan untuk memperoleh kinerja karyawan yang meningkat dan arti lingkungan juga disampaikan oleh Robbins dan Coutler (1999) bahwa lingkungan merujuk kepada lembaga-lembaga maupun kekuatan-kekuatan yang posisinya ada diluar organisasi tersebut dan kinerja organisasi tersebut mampu dipengaruhi oleh lingkungannya. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan bahwa pencahayaan di tempat kerja responden sudah baik sehingga kualitas hasil kerja yang responden capai sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya pencahayaan yang baik di lingkungan kerja Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore maka akan mengurangi potensial kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan kerugian baik yang dialami oleh perusahaan maupun oleh karyawan yang bersangkutan, kerugian tersebut antara lain waktu akan semakin membengkak (bertambah lama), materi/biaya, tahapan proses produksi yang tertunda dan juga akan berpotensi menimbulkan kekecewaan pada konsumen yang pada akhirnya adalah menurunnya kinerja karyawan serta menurunnya kinerja Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore. Menurut Tohardi (2018:128, 136-137), pimpinan harus menciptakan desain organisasi, desain pekerjaan, dan juga mendesain lingkungan kerja, keseluruhannya dalam rangka menciptakan rasa nyaman karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, semangat dalam bekerja, bergairah serta mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang kesemuanya itu termasuk awal dari peningkatan

kinerjanya, sedangkan untuk meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik bukan faktor utamanya akan tetapi lingkungan kerja fisik adalah salah satu komponen penting yang diperhatikan oleh ahli-ahli manajemen dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, contoh dari lingkungan kerja fisik antara lain warna ruangan, suhu ruangan, alat-alat kerja, penerangan ruangan, gangguan suara, dan lain-lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Laliasa, dkk (2018) dengan kesimpulan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian yang dilakukan oleh Bentar, dkk (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. Penelitian Mutmainah (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Singapore. Sedangkan Ahmad, dkk (2019) melakukan penelitian dengan kesimpulan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Sedangkan Permadi (2018) menyimpulkan hasil penelitiannya yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sinarbali Binakarya Industri di Denpasar, Bali, Indonesia.

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig sebesar 0,049 dan lebih kecil dari 5 %. Menurut Supomo dan Eti (2018:145) stres merupakan suatu kondisi rangsangan seseorang yang tidak mempunyai kemampuan menyelesaikan permasalahannya sendiri yang berakibat pada psikologisnya terganggu. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui responden selalu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga responden menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan peraturan kewajiban patuh/ taat kepada pimpinan serta batasan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan membuat karyawan Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore bekerja keras agar mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepadanya selama beban stress kerja tersebut masih mampu dipikul oleh karyawan tersebut, namun apabila beban kerja tersebut tidak mampu dipikul oleh karyawan tersebut maka akan mengalami penurunan kemampuan dalam berprestasi serta penurunan kinerja karena disebabkan ketegangan/ stress kerja yang berlebihan. Untuk menghadapi masalah ini pimpinan Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore selalu mengawasi dan siap memberikan bantuan dalam meringankan beban kerja yang dipikul bawahannya tersebut sehingga tidak terjadi stress kerja. Menurut

Wahyudi dan Wahyu (2019:154-155) mengutip pendapat Atkison PE (1990:198-199) menyatakan untuk dapat berprestasi serta menggapai tujuan yang ditargetkan, motivatornya bisa berasal dari stres atau ketegangan yang dialami dalam melaksanakan pekerjaannya, namun demikian apabila ketegangan/ stres itu semakin besar dan tidak mampu mengelolanya/ menahannya maka akan berakibat kepada kinerjanya artinya stres yang berlebihan akan menurunkan kemampuan seseorang untuk berprestasi dan kinerjanya akan turun secara cepat. Sedangkan Sunyoto (2018:217) menyatakan dari sudut pandang organisasi/ perusahaan merasa tidak khawatir apabila karyawannya dalam kondisi stres yang ringan, karena pada kondisi stres yang ringan akan berdampak positif bagi organisasi/ perusahaan karena memaksa karyawan untuk bekerja lebih baik walaupun hal ini tidak disukai oleh karyawan dengan adanya kondisi stres ringan ini, namun demikian apabila stres ringan tersebut mengalami kenaikan menjadi stres yang tinggi maka akan berakibat kepada kinerja karyawan yang menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yofandi, dkk (2017) memberi kesimpulan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Penelitian Ahmad, dkk (2019) melakukan penelitian dengan kesimpulan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

KESIMPULAN

Penjelasan Koefisien Regresi:

1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi teoritis yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Pertama, temuan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan mendukung teori kepemimpinan transformasional, yang menekankan pentingnya pemimpin dalam memotivasi

dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan pendekatan partisipatif dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan.

Kedua, pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan memperkuat teori lingkungan kerja yang menyatakan bahwa kondisi fisik dan psikologis tempat kerja dapat memengaruhi motivasi dan efektivitas individu. Penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kesejahteraan serta performa pegawai.

Ketiga, hasil penelitian mengenai stres kerja sebagai variabel negatif juga memberikan kontribusi pada literatur tentang manajemen stres di tempat kerja. Temuan ini menunjukkan perlunya perhatian lebih pada faktor-faktor penyebab stres di kalangan karyawan agar tidak mengganggu produktivitas mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkaya pemahaman tentang interaksi antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan serta memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut dalam konteks organisasi maritim atau industri lainnya.

Implikasi Kebijakan

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi kebijakan yang penting bagi manajemen di Maxwell Ship Management LTD., PTD dan organisasi sejenis. Pertama, perusahaan disarankan untuk mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, di mana pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Kedua, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Ini termasuk menyediakan fasilitas kerja yang nyaman, mempromosikan komunikasi terbuka antar tim, serta memberikan dukungan emosional kepada karyawan untuk mengurangi stres kerja. Kebijakan terkait kesejahteraan mental dan fisik karyawan harus menjadi prioritas agar mereka dapat bekerja dengan lebih produktif.

Ketiga, perusahaan perlu melakukan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi para pemimpin untuk meningkatkan keterampilan manajerial mereka dalam menangani stres kerja di kalangan staf. Dengan demikian, kebijakan pelatihan harus dirancang tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi teknis tetapi juga kemampuan interpersonal.

Akhirnya, evaluasi berkala terhadap faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja perlu dilakukan untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan tetap relevan dengan kebutuhan karyawan serta tujuan organisasi secara keseluruhan. Implementasi dari rekomendasi kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- American Institute of Stress. (2023). Workplace Stress. [Link]([https:// www.stress.org/workplace-stress/](https://www.stress.org/workplace-stress/))
- Amirullah, M., & Haris, (2017). Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Andi. Amirullah, M., & Haris, M. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Andi.
- Gallup. (2024). State of the Global Workplace: 2024 Report.[Link](<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>)
- Gyan Sanchay. (2022). Meaning and Definitions of Management. Retrieved from [Gyan Sanchay]content/uploads/2022/02/Introduction-of-Management.pdf).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (2024). Management: A Global Perspective. McGraw-Hill.
- Kurniawan, I. G., Nala Tri, K., Suyanto, (2024). "Job Satisfaction for Sustainability: The Impact of Toxic Work Environment and Workload Mediated by Emotional Exhaustion." E3S Web of Conferences, 101, 01013. [Link](https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2024/101/e3sconf_icomse2024_01013.pdf)
- Lee, C., Kim, D., & Park, S. (2024). Workplace Environment and Employee Well-Being: A Comprehensive Review. International Journal of Human Resource Studies, 14(1), 78-95.
- Nasir, M. (2022). Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan. Jurnal Aksi, 5(2), 194-201. [Link to Article] (<https://ejurnal.staiha.ac.id/index.php/aksi/article/download/194/161>)
- Nassani, M. Z., et al. (2022). The Impact of Leadership Style on Employee Performance: A Study of Transformational Leadership. Frontiers in Psychology. Link] (<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.772104/full>)
- Nitisemito, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, B. (2018). Manajemen: Teori dan Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nitisemito, R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Padmavati. (2025). "7 Leadership Definitions: Key Insights and Impact." Northwest

Education. [Link](<https://northwest.education/insights/career-growth/7-leadership-definitions-insights-impact-2023/>)

Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Sari, D. R., et al. (2024). The Effects of Work Stress on Employee Performance: A Case Study in the Maritime Industry. *Economic and Organizational Innovations*. [Link] (<https://sciendo.com/pdf/10.2478/eoik-2025-0015>)

Sari, R., et al. (2024). The Impact of Work Stress on Employee Performance: A Study in the Manufacturing Sector. *Journal of Business Management*, 12(3), 45-60.

Say Hello to Leadership! (2023). University of Kentucky. [Link] (<https://publications.ca.uky.edu/files/elk1100.pdf>)

Smith, J., & Jones, A. (2023). The Impact of Positive Work Environment on Employee Performance. *Journal of Business Management*, 12(3), 45-60.

Tannady, A. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit XYZ.

Tohardi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wagdi, O., & Sayed, S. (2023). "An analytical study of the work environment in industrial companies: Evidence from Arab countries." *Journal of Industrial Engineering and Management*, 10(1), 1-15. [Link](<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311886.2023.2175489>)

Wahyudi, I., & Wahyu, A. (2019). *Manajemen Stres di Tempat Kerja*. Jakarta: Penerbit XYZ.

World Health Organization. (2023). Stress - World Health Organization. Retrieved from [WHO] (<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>).

Yulina, E., Suheri, S., & Andria, Y. (2023). Performance Improvement Model Through Task Commitment as Intervening. *International Journal of Business Management and Research*, 11(1), 1-10. [Link to Article] (<https://journal.adpebi.com/index.php/IJBMR/article/download/382/460>)