

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KELELAHAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN UPT PPOPM KABUPATEN BOGOR

Nadira Putri Maheswari¹, Syaiful Anwar²

2131501716@student.budiluhur.ac.id¹, syaiful.anwar@budiluhur.ac.id²

Universitas Budi Luhur

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja, kelelahan kerja dan kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan di UPT PPOPM Kabupaten Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasi karyawan dari UPT PPOPM Kabupaten Bogor sebanyak 35 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan menggunakan jenis sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 35 orang karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert yang diolah menggunakan Software Microsoft Excel 2019 dan Statistic Product Service and Solution (SPSS) v.25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan, kelelahan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan, sedangkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kelelahan Kerja, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work environment, work fatigue, and leadership on employee work stress at UPT PPOPM, Bogor Regency. The research method used is multiple linear regression. The population consists of 35 employees of UPT PPOPM, Bogor Regency. The sampling technique employed is non-probability sampling, specifically the saturated sampling method, with a total of 35 employee respondents. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale and processed using Microsoft Excel 2019 and the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 25. The results show that the work environment variable has a positive but not significant effect on employee work stress, work fatigue has no positive and no significant effect on employee work stress, while the leadership variable has a positive and significant effect on employee work stress.

Keywords: Work Environment, Work Fatigue, Leadership, Employee Work Stress.

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan isu global yang berdampak serius pada karyawan dan organisasi, baik dari segi finansial maupun reputasi. Tekanan kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat menyebabkan gangguan fisik dan mental bagi karyawan. Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, perusahaan wajib menciptakan lingkungan kerja yang aman guna mencegah penyakit akibat kerja, baik secara fisik maupun psikis. Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak sehat dapat memicu stres, kelelahan, serta menurunkan kinerja. Stres kerja dapat dipicu oleh faktor eksternal seperti tekanan kerja, jam kerja panjang, dan kepemimpinan otoriter, maupun faktor internal seperti persepsi individu terhadap situasi kerja. Kelelahan kerja yang berkelanjutan juga memperburuk kondisi stres, terutama jika tidak didukung oleh gaya kepemimpinan yang suportif.

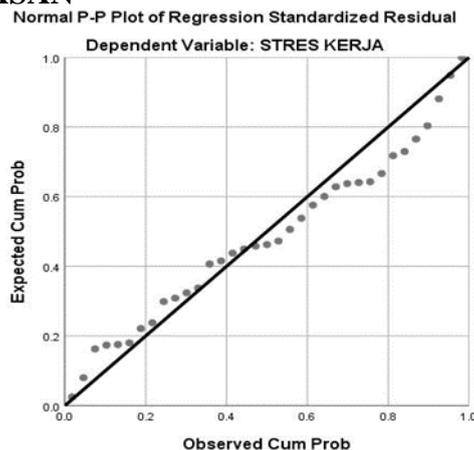
Fenomena tersebut juga terjadi di UPT PPOPM Kabupaten Bogor, di mana ditemukan beberapa indikasi stres kerja seperti ketegangan emosional, gangguan fisik,

ketidakpuasan kerja, serta kepemimpinan yang kurang partisipatif. Hal ini berdampak pada turunnya semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kelelahan kerja, dan kepemimpinan terhadap stres kerja pada karyawan UPT PPOPM Kabupaten Bogor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 35 karyawan UPT PPOPM Kabupaten Bogor dijadikan sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, dimulai dari uji instrumen yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memenuhi syarat keandalan dan ketepatan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji parsial (uji t). Selain itu, analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Uji Normalitas Data
Sumber : SPSS V.25

Pada gambar 1 dilihat hasil output SPSS Normal P-P Plot, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika $\text{Asymp. Sig (2-tailed)} > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika $\text{Asymp. Sig (2-tailed)} < 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

$\text{Sig (2-tailed)} < 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36.6571429
	Std. Deviation	5.51703275
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.046
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

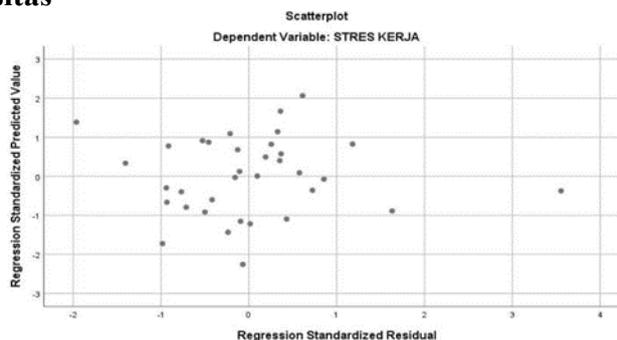
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.150	4.101		2.231	.033		
	LINGKUNGAN KERJA	.113	.062	.161	1.825	.078	.983	1.017
	KELELAHAN KERJA	.073	.064	.100	1.141	.263	.988	1.012
	KEPEMIMPINAN	.715	.076	.826	9.390	.000	.982	1.019

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Sumber : SPSS V.25

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : SPSS V.25

Pada gambar 2 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.150	4.101		2.231	.033		
	LINGKUNGAN KERJA	.113	.062	.161	1.825	.078	.983	1.017
	KELELAHAN KERJA	.073	.064	.100	1.141	.263	.988	1.012
	KEPEMIMPINAN	.715	.076	.826	9.390	.000	.982	1.019

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Sumber : SPSS V.25

1. Konstanta 9,150 artinya jika Lingkungan Kerja, Kelelahan Kerja dan Kepemimpinan 0 (tidak ada penambahan), maka Stres Kerja bernilai sebesar 9,150
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,113. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1% nilai akan mengakibatkan peningkatan Stres Kerja bernilai sebesar 11,3% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel Kelelahan Kerja sebesar 0,073. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1% nilai akan mengakibatkan peningkatan Stres Kerja bernilai sebesar 7,3% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
4. Koefisien regresi variabel dan Kepemimpinan sebesar 0,715. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1% nilai akan mengakibatkan peningkatan Stres Kerja bernilai sebesar 71,5% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinan (Adjusted R2)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinan (Adjusted R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.742	3.208

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KELELAHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: STRES KERJA

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika variabel bebas lebih dari satu gunakan Adjust R Square. Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan/Kd/Adjusted R Square menunjukkan 0,742 artinya sebesar 74,2% dari nilai Stres Kerja dipengaruhi variabel Lingkungan Kerja, Kelelahan Kerja, Kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 25,8% (100% - 74,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji T

Tabel 5. Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.150	4.101		2.231	.033		
	LINGKUNGAN KERJA	.113	.062	.161	1.825	.078	.983	1.017
	KELELAHAN KERJA	.073	.064	.100	1.141	.263	.988	1.012
	KEPEMIMPINAN	.715	.076	.826	9.390	.000	.982	1.019

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Sumber : SPSS V.25

Hasil Uji t pada tabel :

Lingkungan Kerja (X1)

- a. Thitung Lingkungan Kerja (1,825) > ttabel (1,696), maka H1 diterima dan H0 ditolak
- b. Sig. Lingkungan Kerja (0,078) > alpha (0,05), maka H1 ditolak dan H0 diterima.
Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X1), secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Stres Kerja (Y).

Kelelahan Kerja (X2)

- a. Thitung Kelelahan Kerja (1,141) < ttabel (1,696), H1 ditolak dan H0 diterima.
- b. Sig. Kelelahan Kerja (0,263) > alpha (0,05), maka H2 ditolak dan H0 diterima.
Artinya, variabel Kelelahan Kerja (X2), secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Stres Kerja (Y).

Kepemimpinan (X3)

- a. Thitung Kepemimpinan (9,390) > ttabel (1,696), maka H3 diterima dan H0 ditolak.
- b. Sig. Kepemimpinan (0,000) < alpha (0,05), maka H3 diterima dan H0 ditolak.
Artinya, variabel Kepemimpinan (X3), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Stres Kerja (Y).

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja di UPT PPOPM Kabupaten Bogor. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian statistik yang dilihat pada output coefficient (Uji T) dimana thitung (1,825) lebih kecil dari ttabel (1,696), serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,078 lebih besar dari nilai sig 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2023) dan (Damayanti & Subagja, 2023) menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Kelelahan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja di UPT PPOPM Kabupaten Bogor Pagi. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian statistik yang dilihat pada output coefficient (Uji T) dimana thitung (1,141) lebih kecil dari ttabel (1,696), serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,263 lebih besar dari nilai sig 0,05.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marikar & Shaleh, 2025) dan uparmi et al. (2023) menyatakan bahwa variabel Kelelahan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja di UPT PPOPM Kabupaten Bogor. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian statistik yang dilihat pada output coefficient (Uji T) dimana thitung (9,390) lebih besar dari ttabel (1,696), serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2023) dan (Damayanti & Subagja, 2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak efektif berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja karyawan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tidak mendukung dapat meningkatkan stres kerja karyawan. variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, variabel yang berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan UPT PPOPM Kabupaten Bogor yaitu lingkungan kerja, kelelahan kerja, dan kepemimpinan. Dari hasil pembahasan, maka diajukannya implikasi manajerial bagi pihak UPT PPOPM Kabupaten Bogor sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Peningkatan kualitas lingkungan kerja tetap perlu dilakukan agar dapat menurunkan tingkat stres yang dirasakan pegawai. Peneliti menyarankan agar UPT PPOPM meningkatkan kenyamanan ruang kerja melalui perbaikan pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan ruang kerja. Selain itu, hubungan antarpegawai juga perlu diperhatikan dengan menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka dan mendukung kerja sama tim. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi dapat mengadakan kegiatan team building, meningkatkan komunikasi internal, serta memberikan dukungan dari atasan yang lebih nyata ketika karyawan menghadapi kesulitan di tempat kerja.
- b. Kelelahan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Oleh karena itu, tidak serta-merta mengabaikan pentingnya menjaga kondisi fisik karyawan. Beban kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, peningkatan manajemen beban kerja dan pengaturan waktu kerja yang efisien tetap menjadi langkah strategis untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Peneliti menyarankan agar manajemen menyusun jadwal kerja yang seimbang, terutama pada periode kegiatan padat seperti seleksi atlet dan event olahraga. Selain itu, pemberian waktu istirahat yang cukup, pelatihan pengelolaan stres, dan rotasi tugas juga penting untuk mengurangi kejenuhan serta menciptakan variasi pekerjaan yang sehat. Langkah-langkah ini dapat membantu organisasi menjaga stamina kerja karyawan sekaligus meminimalkan potensi tekanan kerja di masa mendatang.
- c. Kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Oleh karena itu, peningkatan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan suportif perlu diterapkan di lingkungan kerja. Peneliti menyarankan agar pemimpin memberikan ruang diskusi terbuka dengan bawahan, memperhatikan kesejahteraan karyawan secara emosional maupun profesional, serta memberikan penghargaan terhadap kontribusi yang telah diberikan. Kepemimpinan yang peduli dan adil akan memberikan rasa aman dan kenyamanan psikologis bagi karyawan, sehingga dapat menekan potensi stres kerja. Untuk itu, pelatihan kepemimpinan dan evaluasi rutin terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menjadi langkah strategis dalam menciptakan iklim kerja yang lebih sehat.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fatih, H., Tania, M., & Pratiwi, E. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Perawat Igd Rumah Sakit Di Bandung. *Jurnal Keperawatan BSI*, 10(1), 52–60.
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Dharma Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 710–718. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.918>
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan- Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 1–16.
- Marikar, C. H., & Shaleh, A. R. (2025). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efikasi Diri pada Pekerja Film di Indonesia. *Jurnal Mahasiswa*

- Humanis, 5(1), 135–150.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122–2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- Rachman, E. A., Humaeroh, D., Sari, D. Y., & Mulyanto, A. (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter. *Jurnal Educatio*, 9(2), 1024–1033. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5053>
- Rosdiana, I., Masfiah, M., Listiarini, D. A., Santosa, W., Yusuf, I., & Suparmi, S. (2024). Pemeriksaan Kesehatan dan Edukasi tentang Latihan Sendi Bahu untuk Mengatasi Nyeri bagi Warga Getasan Kabupaten Semarang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Kedokteran*, 3(2), 39–46.
- Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen Stres Kerja*. Deepublish.
- Urmila, S., & Rayuwanto. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Keizai*, 3(1), 24–38. <https://doi.org/10.56589/keizai.v3i1.275>