

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MUAMALAT DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
(Pada Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1)**

DISUSUN OLEH :

Mega Dwi Anggraini
NIM. 21108020076

DOSEN PEMBIMBING:

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S. Psi., M.M
NIP. 19760616 200501 2 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2025**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MUAMALAT DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
(Pada Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1)**

DISUSUN OLEH :

Mega Dwi Anggraini

NIM. 21108020076

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-796/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MEGA DWI ANGGRAINI
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020076
Telah diujikan pada : Kamis, 15 Mei 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 6840335521b0f



Penguji I

Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K
SIGNED

Valid ID: 683fe2f9b362



Penguji II

Rifaatul Indana, S.E.I., M.E., CMA
SIGNED

Valid ID: 683eab22e0b01



Yogyakarta, 15 Mei 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 684128583d06e

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Mega Dwi Anggraini

NIM : 21108020076

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ekonomi.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 4 Maret 2025

Pembimbing

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M
NIP. 19760616 200501 2 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mega Dwi Anggraini
NIM : 21108020076
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

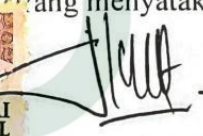
Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 4 Maret 2025

Yang menyatakan,




Mega Dwi Anggraini
NIM 21108020076

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mega Dwi Anggraini
NIM : 21108020076
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

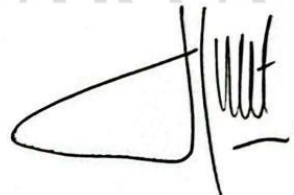
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:
“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta ”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihkan/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 05 Maret 2025

Yang menyatakan



(Mega Dwi Anggraini)

HALAMAN MOTTO

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi dan tidak ada mimpi yang patut diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau harapkan.”

(Maudy Ayunda)

“Keberhasilanku saat ini adalah tampungan doa yang ditampung oleh kedua orang tua ku saat dari aku kecil sampai sekarang.”

(Mega Dwi)

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan pasti selalu ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah: 5-6)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pertama saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat berupa kesehatan, kekuatan, dan inspirasi yang sangat banyak dalam proses penyelesaian skripsi ini. Shalawat serta salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bukti semangat serta cinta dan kasih sayangku kepada orang-orang yang sangat berharga dalam kehidupanku.

Untuk karya sederhana ini, maka penulis persembahkan untuk:

1. Cinta pertama dan pintu surgaku yaitu bapak Supriyadi dan Ibunda Sunarni, beliau memang tidak pernah merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau akan selalu mengusahakan apapun yang terbaik untuk anak-anaknya. Beliau sangat amat berperan penting dalam penyelesaian skripsi ini dengan adanya motivasi dan doa dukungan untuk penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studi sampai sarjana. Dan berkat beliau saya bisa membuktikan bahwa seorang anak petani bisa menjadi sarjana yang bisa membanggakan keluarga besar.
2. Pembimbing skripsi tercinta saya yaitu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M yang telah memberikan bantuan, doa, dan memberikan masukan selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya skripsi ini.
3. Saudara kandung saya Ibnu Arif Winardi serta kakak ipar saya Novitha Eka Wulandari, yang sudah turut serta memberikan do'a, motivasi, dan dukungan. Dan tidak lupa dua keponakan tersayang saya yang selalu siap menghibur ketika penulis merasa bosan saat penyusunan skripsi ini.
4. Kepada seseorang yang kehadirannya tak kalah penting Bagus Muhammad Farid. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi yang diberikan kepada saya. Telah menjadi rumah berkeluh kesah diwaktu lelah, menjadi pendengar yang amat baik, menjadi penghibur dan penasehat yang sangat baik senantiasa memeberikan semangat untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.

5. Terimakasih banyak teruntuk Aftershine berkat lagu-lagu kalian menjadi penyemangat skripsi penulis. Terutama untuk vokalis tercinta Aftershine yaitu mas Hasan terimakasih berkat adanya kamu, berkat live-live kamu di instagram dan tiktok menjadi mood booster penulis saat sedang stres saat penulisan skripsi ini.
6. Teman seperjuanganku, Anita Nurjanah, yang selalu kebersamaian serta membantu dalam kerumitan menyusun skripsi ini. Terimakasih sudah menjadi teman yang baik yang selalu memberikan motivasi, arahan untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Teruntuk semua keluarga KKN 107 Petoyan Salsabila Afifah Gunawan, Khofifah Isnaini Azizah, Dwi Nur Istiqomah, Muhammad Kausari Kaidani, Hubaib Ash-Shidqi, Laode Abdul Hamid, dan Dita Prasetya terimakasih yang amat banyak untuk kalian yang dari awal sampai akhir penyusunan skripsi ini tidak pernah lupa untuk memberikan semangat kepada penulis dan selalu mengapresiasi sekecil apapun pencapaian yang sudah saya lakukan.
8. Teruntuk diri saya sendiri, terimakasih sudah mampu melewati semua rintangan-rintangan ini, terimakasih banyak sudah mau melawan rasa malas agar bisa secepatnya membanggakan semua orang yang sudah menunggu kamu menjadi sarjana.

Yogyakarta, 20 Februari 2025

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba‘	B	be
ت	Ta‘	T	te
ث	Ša‘	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha‘	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha‘	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Žal	Ž	ze (dengan titik di atas)
ر	Ra‘	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ya
ص	Šad	Š	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	Đ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ta‘	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za‘	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	=	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	Fa‘	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	‘el
م	Mim	M	‘em
ن	Nun	N	‘en
و	Waw	W	w
ه	Ha‘	H	ha
ء	Hamzah	=	apostrof
ي	Ya‘	Y	ya

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta’addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>’Iddah</i>

C. *Ta’Marbuttah*

Semua *ta’marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata

sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>'Illah</i>
كرمتا لولياده	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	u
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
	جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyah</i>
2.	Fathah + ya'mati	Ditulis	<i>A</i>
	تنسي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3.	Kasrah + ya'mati	Ditulis	<i>I</i>
	كريم	Ditulis	<i>Karim</i>

4.	Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
	فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya'mati	Ditulis	<i>Ai</i>
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدْتُ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَا شُكْرَ لَكُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”.

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiah* tersebut.

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
--------	---------	-----------------

الشمس	Ditulis	<i>Asy-Qiyas</i>
-------	---------	------------------

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذو بالفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirrabbi a'lam, puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, dengan limpahan nikmat dan karunia yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomu dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Di Bank Muamalat KC Yogyakarta** dapat tersusun sesuai harapan. Tugas Akhir Skripsi dapat diselesaikan tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dengan berbagai pihak. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., CA., ACPA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, sekaligus selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing.
4. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memotivasi, mengarahkan, dan memberi semangat untuk penulis menyelesaikan skripsi. Terimakasih juga telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terkhusus program studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu dan telah mengajarkan kami serta memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas.
6. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha yang telah memberikan bantuan selama menempuh pendidikan.
7. Teruntuk bapak & ibu, dua orang yang sangat berjasa dalam kehidupan penulis. Terimakasih atas doa, cinta, kepercayaan, dan segala bentuk yang telah

diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan di dunia karena telah menjadi figur orangtua terbaik bagi penulis.

8. Saudara kandung saya Ibnu Arif Winardi serta kakak ipar saya Novitha Eka Wulandari, yang sudah turut serta memberikan do'a, motivasi, dan dukungan. Dan tidak lupa dua keponakan tersayang saya yang selalu siap menghibur ketika penulis merasa bosan saat penyusunan skripsi ini.

Yogyakarta, 20 Februari 2025

Mega Dwi Anggraini
21108020076



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PULKASI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
2. Gaya Kepemimpinan	15
3. Stres Kerja	23
4. Lingkungan Kerja.....	27
a. Definisi Lingkungan Kerja	27
B. Kajian Pustaka	31
C. Kerangka Teoretik.....	38
D. Pengembangan Hipotesis.....	39
1. Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	39
2. Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	40
3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	40
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Desain Penelitian:	42
B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel.....	47
1. Populasi	47
2. Sampel	47
D. Skala Pengukuran Penelitian	48
E. Jenis dan Sumber Data.....	48
F. Teknik Pengumpulan Data.....	49
G. Teknik Analisis Data.....	49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian	56
B. Karakteristik Responden.....	56
1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
2. Karakteristik Berdasarkan Usia	57
3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
4. Karakteristik Berdasarkan Posisi yang Ditempati	58
C. Uji Instrumen	59
1. Uji Validitas	59
2. Uji Reliabilitas.....	61
4. Uji Regresi Linier Berganda.....	65
D. Uji Hipotesis	66
1. Uji Parsial (Uji t)	66
2. Uji simultan (Uji F)	68
3. Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	68
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	78
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Batasan dan Kelemahan Penelitian.....	81
C. Rekomendasi bagi Penelitian Selanjutnya.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN.....	xxi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kajian Pustaka.....	32
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas.....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.10 Hasil Uji t	67
Tabel 4.11 Hasil Uji F	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	69
Tabel 4.14 Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan	70
Tabel 4.15 Jawaban Reponden Terhadap Stres Kerja	73
Tabel 4.16 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	76

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritik.....	38
-----------------------------------	----



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 25. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan tertentu, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan tidak secara langsung memengaruhi performa kerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara simultan, gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, work stress, and work environment on employee performance at Bank Muamalat KCU Yogyakarta. This research uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques processed using SPSS software version 25. Research data obtained from questionnaires distributed to employees of Bank Muamalat KCU Yogyakarta. The results of this study indicate that partially shows that leadership style has a negative and significant effect on employee performance. This means that the higher the perception of a particular leadership style, the employee performance tends to decrease. Job stress has no significant effect on employee performance, which indicates that the level of perceived job stress does not directly affect employee work performance. Meanwhile, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, which means that the better the work environment conditions, the higher the resulting performance. Simultaneously, leadership style, work stress, and work environment have a positive effect on employee performance. This shows that the three variables together are able to contribute to improving the performance of employees of Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

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



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan, yang memiliki karakteristik unik dibandingkan aset lainnya yang bersifat fisik atau kebendaan. SDM bukan hanya terdiri dari modal, bangunan, atau peralatan, tetapi juga melibatkan faktor non-fisik seperti pikiran, perasaan, dan perilaku. Keunikan ini menuntut perlakuan dan pengelolaan yang lebih spesifik. Ketika dikelola dengan baik, SDM dapat memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan, tidak hanya dalam hal produktivitas tetapi juga inovasi dan daya saing (Istijanto 2010). SDM sangat menentukan kemajuan organisasi. Peningkatan kompetensi dan kapabilitas sumber daya manusia dapat melipatgandakan pemanfaatan sumber daya lain yang ada dalam organisasi, sehingga dapat dicapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang yang optimal (Thamrin 2014).

Setiap individu dalam organisasi membawa potensi serta kebutuhan yang berbeda-beda. Variasi dalam cara berpikir, sikap, dan kebutuhan ini dapat menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Permasalahan dalam pengelolaan SDM dapat berujung pada dampak negatif, seperti rendahnya semangat kerja, ketidakpuasan terhadap hasil kerja, serta timbulnya rasa tidak nyaman di tempat kerja yang akhirnya memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Jika pengelolaan SDM tidak dilakukan dengan

optimal, perusahaan dapat menghadapi masalah serius yang dapat menghambat pencapaian tujuan-tujuan strategis perusahaan (Harahap et al. 2023).

Perusahaan diharapkan mampu mengimplementasikan manajemen SDM strategik sebagai bagian dari upaya pengelolaan SDM yang efektif. Manajemen SDM strategik merupakan pendekatan sadar untuk memanfaatkan SDM dalam mendukung organisasi mencapai keunggulan kompetitif. Jika pengelolaan SDM kurang optimal, beberapa permasalahan dapat muncul, seperti rasa tidak puas terhadap hasil pekerjaan yang sering kali dipengaruhi oleh kurangnya kepemimpinan yang efektif, rendahnya semangat kerja, serta ketidaknyamanan di lingkungan kerja. Selain itu, karyawan yang tidak mampu mengelola emosinya dalam melaksanakan tugas dapat berdampak buruk pada kelancaran operasional perusahaan. Sebagai makhluk sosial, manusia cenderung hidup dalam organisasi, baik di lingkungan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, maupun dunia kerja. Pada dasarnya, setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari kalangan pimpinan maupun karyawan, untuk mengembangkan sistem kerja guna mencapai tujuan yang diinginkan (Hidayati 2019). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang strategis menjadi kunci dalam memastikan individu dapat berinteraksi secara efektif di dalam organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan bersama (Susilowati et al. 2013).

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam industri perbankan. Kinerja yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga mencerminkan kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah, efisiensi

operasional, dan daya saing perusahaan di pasar. Dalam konteks Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), kinerja karyawan menjadi faktor kunci untuk mempertahankan eksistensi dan meningkatkan daya saing di industri perbankan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, penelitian terhadap kinerja karyawan (variabel Y) sangat diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi serta untuk menemukan cara yang efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan studi dan literatur sebelumnya, beberapa faktor utama yang sering diidentifikasi adalah gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini memilih ketiga variabel tersebut (gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja) sebagai fokus karena masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individual maupun secara bersamaan. Gaya kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan motivasi, memberikan arahan, serta membangun hubungan kerja yang positif antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Stres kerja, di sisi lain, sering kali menjadi penghambat produktivitas. Beban kerja yang berlebihan, tekanan untuk memenuhi target, atau ketidakpastian dalam pekerjaan dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan kinerja mereka. Di sisi lain, suasana kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun non-fisik, dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung, sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien (Zen et al. 2023).

Gaya kepemimpinan adalah salah satu variabel yang dipilih karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi bawahan. Menurut Hasibuan, gaya kepemimpinan mencakup cara seorang pemimpin mengarahkan, membimbing, dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga membangun hubungan yang positif dengan karyawan, menciptakan suasana kerja yang mendukung, dan memberikan motivasi untuk mencapai tujuan bersama (Hasibuan 2016). Dalam konteks Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta, gaya kepemimpinan yang sesuai sangat diperlukan untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan layanan terbaik kepada nasabah dan mencapai target operasional bank.

Stres kerja menjadi variabel kedua karena tekanan dalam pekerjaan merupakan fenomena yang umum, terutama dalam industri perbankan yang dinamis dan penuh tantangan. Penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa karyawan perbankan sering kali dihadapkan pada tenggat waktu yang ketat, target yang tinggi, serta perubahan kebijakan yang cepat. Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas, kesehatan mental, dan kesejahteraan karyawan. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja, perusahaan dapat merancang strategi untuk mengurangi tekanan tersebut, misalnya melalui pelatihan manajemen stres atau perbaikan sistem kerja (Nuraenun Lukman 2020).

Lingkungan kerja dipilih sebagai variabel ketiga karena tempat kerja yang nyaman dan kondusif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja meliputi aspek fisik, seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan fasilitas kantor, serta aspek non-fisik, seperti hubungan antar karyawan, budaya kerja, dan dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan, sehingga membantu mereka mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menghambat produktivitas (Triono and Khrisna 2024).

Hal yang menjadi alasan dilakukannya penelitian ini adalah karena pentingnya kinerja karyawan dalam mempertahankan eksistensi dan meningkatkan daya saing di industri perbankan yang semakin kompetitif. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja berperan signifikan dalam menentukan produktivitas karyawan. Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta memerlukan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi untuk mencapai kinerja optimal, serta bagaimana kebijakan strategis yang tepat dapat meningkatkan kompetensi dan semangat kerja yang mendukung capaian tujuan organisasi dan kepuasan nasabah.

Pemilihan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama (KCU) Yogyakarta sebagai lokasi penelitian didasarkan pada dinamika organisasi yang signifikan dan relevan untuk dikaji, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja karyawan di tengah persaingan industri perbankan yang semakin kompetitif. Di era yang penuh tantangan ekonomi dan perkembangan teknologi, bank syariah seperti Bank Muamalat dituntut untuk terus beradaptasi agar tetap relevan dan unggul. Hal ini mendorong perlunya perhatian serius terhadap faktor-faktor internal yang

memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada 27 Desember 2024, diketahui bahwa Bank Muamalat KCU Yogyakarta baru saja mengalami pergantian kepemimpinan dalam dua bulan terakhir. Perubahan ini menuntut karyawan untuk menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan serta kebijakan baru, yang berdampak pada proses adaptasi dan menimbulkan tekanan psikologis tertentu. Transisi ini juga memengaruhi stabilitas kinerja, terutama jika tidak diiringi dengan manajemen perubahan yang tepat.

Selain itu, munculnya beban kerja ganda pada posisi *customer service (CS) hybrid* yakni peran ganda sebagai CS dan teller menambah kompleksitas tantangan yang dihadapi karyawan. Peran ini berpotensi menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan apabila tidak disertai pembekalan dan pelatihan yang memadai, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sangat sedikit yang mengkaji ketiganya secara komprehensif, terutama di sektor perbankan syariah dan lebih spesifik lagi di Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut, dengan mengkaji secara mendalam keterkaitan ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di tengah dinamika perubahan organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi Bank Muamalat dalam merancang kebijakan strategis yang lebih efektif, seperti program pelatihan kepemimpinan, pengelolaan stres kerja, dan perbaikan lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan kepuasan nasabah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa uraian yang telah penulis kemukakan pada bagian latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?
4. Apakah gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta.

2. Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu, diharapkan pula dapat menjadi bahan rujukan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengembangan ilmu. Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan mengenai objek sejenis atau aspek-aspek lain yang belum terjangkau dalam studi ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk mencermati berbagai aspek yang perlu diperhatikan. Hal ini meliputi penyediaan kenyamanan kerja, baik melalui fasilitas kesehatan maupun dukungan lainnya bagi karyawan. Selain itu, pentingnya keterhubungan antara pimpinan dan karyawan juga perlu mendapatkan perhatian agar terbentuk

keharmonisan dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap semangat kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan menggambarkan alur pemikiran penulis dari awal hingga akhir, proses berpikir penulis diuraikan dalam diskusi metodis. Diskusi metodis proposal ini adalah sebagai berikut:

Bab I: Alasan peneliti memilih judul penelitian disajikan dalam pendahuluan. Pendahuluan mencakup sejumlah elemen penting, termasuk latar belakang masalah, rumusan, tujuan, keuntungan, dan pembahasan metodis. Latar belakang menjelaskan isu utama yang melandasi penelitian, didukung oleh data dan fakta yang relevan, paparan singkat mengenai teori utama yang digunakan, serta ringkasan dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik ini. Rumusan masalah menguraikan persoalan-persoalan utama yang hendak dikaji dalam penelitian, dan diformulasikan secara naratif untuk menjadi pusat perhatian dalam proses penelitian. Tujuan penelitian menjabarkan apa yang ingin dicapai melalui penelitian ini. Tujuan ini disusun berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Manfaat penelitian menginformasikan kegunaan dari hasil penelitian, baik bagi pihak tertentu maupun dalam bidang keilmuan yang relevan. Sementara itu, sistematika pembahasan menggambarkan struktur atau susunan isi dari masing-masing bagian dalam penelitian secara keseluruhan.

Bab II : Kerangka Teori mencakup dasar-dasar teoritis, kajian literatur, serta kerangka berpikir yang relevan dengan isi proposal, yang disusun berdasarkan

referensi dari buku, jurnal, maupun sumber daring. Landasan teori memuat teori-teori yang menjadi pijakan utama dalam pelaksanaan penelitian. Bagian ini mengacu pada sumber-sumber seperti jurnal nasional dan internasional, serta hasil penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan dalam studi ini. Kajian pustaka menyajikan ringkasan dari penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik yang dikaji, sekaligus memberikan gambaran singkat mengenai perbedaan antara penelitian ini dengan studi sebelumnya. Adapun kerangka berpikir menggambarkan hubungan antarvariabel dalam bentuk bagan atau skema yang menjelaskan alur logika penelitian.

Bab III: Metode Penelitian, berisi tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti meliputi jenis penelitian yang digunakan, sumber dan jenis data yang digunakan, populasi dan sampel, dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini.

Bab IV: Analisis dan Pembahasan, berisi tentang hasil penelitian berupa data dan deskripsinya secara rinci yang didasari dengan konsep teoritis.

Bab V : Penutup, berisi tentang kesimpulan terkait jawaban dari rumusan masalah, dan saran untuk peneliti selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini

Bagian Akhir: Bagian ini memuat daftar pustaka, yaitu kumpulan sumber-sumber referensi yang dijadikan acuan selama proses penelitian. Dalam penelitian ini, referensi yang digunakan meliputi jurnal ilmiah, skripsi, situs web, artikel, serta berbagai media pendukung lain yang memiliki relevansi dengan topik penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta, yang disusun berdasarkan berbagai sumber referensi seperti buku, jurnal acuan, dan penelitian terdahulu sehingga menghasilkan sebuah model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan dalam organisasi justru dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kemungkinan belum sesuai dengan kondisi atau kebutuhan karyawan, sehingga berdampak kurang optimal terhadap kinerja mereka.

Sementara itu, pada variabel stres kerja diketahui bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil olah data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak memberikan dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan menghadapi tekanan atau tantangan dalam pekerjaan, hal tersebut tidak secara otomatis menurunkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Selanjutnya, pada variabel lingkungan kerja ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, seperti tersedianya

fasilitas yang memadai, suasana kerja yang kondusif, serta hubungan antar karyawan yang harmonis, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan terus memperbaiki aspek-aspek lingkungan kerja untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Secara simultan, variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau H4 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, manajemen Bank Muamalat KC Yogyakarta disarankan untuk menerapkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta mengelola stres kerja dengan baik guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.

B. Batasan dan Kelemahan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pastinya masih terdapat beberapa keterbatasan yang diharapkan dapat diperbaiki dalam penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Pada wilayah studi yang dipilih peneliti hanya terfokus pada wilayah area Bank Muamalat KC Yogyakarta, sehingga generalisasi hasil penelitian hanya berlaku untuk populasi yang berada dalam wilayah bank tersebut.
2. Pada variabel yang diambil, penelitian ini hanya mempertimbangkan pengaruh tiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Padahal masih terdapat variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah responden yaitu sebanyak 31 orang yang relatif sedikit, sehingga hasil yang didapat mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya terjadi.

C. Rekomendasi bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan batasan dan kelemahan penelitian yang sudah disebutkan diatas, peneliti berupaya memberikan rekomendasi yang dapat dimanfaatkan dalam penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Memperluas cakupan sampel untuk menjangkau lebih banyak wilayah geografis dan variasi demografis dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Hal ini dapat dilakuakn untuk menggunakan teknik pengambilan sampel yang lebih representatif.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa memakai variabel lain yang bisa memungkinkan tingkat pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih besar.
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dengan lebih akurat. Dengan demikian, temuan penelitian akan memiliki validitas yang lebih tinggi dan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai topik yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia , Teori Konsep Dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafala Publishing.
- Almaamari, Qais, Fatima Isa Aldoseri, and Qais Ahmed Almaamari. 2020. "Factors Influencing Employee Performance at the Banking Sector in Kingdom of Bahrain: Literature Review." *International Journal on Emerging Technologies* 11(5): 304–9. <https://www.researchgate.net/publication/344242853>.
- Ameilia, Vera, and Peggy Ratna Marlianingrum. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen* 12(2): 196.
- Angel Valencia, Micheline Rinamurti. 2024. "Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AUTO2000." *JPRO* 5(1): 74–86.
- Anitha, N. 2016. "Indian Journal of Commerce & Management Studies." *Work Life Balance of Bank Employees: a Comparison* 1(3): 80–82. www.scholarshub.net.
- Arifin, Alvin. 2021. "The Effect of Leadership Style and Work Environment on Work Stress and Employee Performance." (10): 236–42.
- Aziz, Anton Mulyono. 2019. "Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja : Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Perbankan* 6(1): 69–80.
- Depitra, panji Setya, and Herman Soegoto. 2016. "Tinjauan Pustaka Manajemen Pemasaran." 16(2): 185–88.
- Fahmi, Irfan. 2016. "Perilaku Organisasi." In Bandung: Alfabeta.
- Farid Hidayat, Suwandi dan Roberto Akyuwen. 2022. "Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara." *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 33(1): 1–12.
- Fraenkel, R. J., & Wallen, E. N. 2009. *How to Design and Evaluate Research in Education*. 7 th Ed. San Francisco.
- Ghozali, Imam. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, Dan Ilmu Sosial Lainnya*.
- H.A, Ismail, Andi Muhammad Fara Kessi, Imran Tajuddin, and Muhammad Abbas. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya* 6(1): 233–46.
- Harahap, Apriansyah et al. 2023. "Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Organisasi: Kemajuan Dan Prospek." *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* (December): 1–14. <https://www.researchgate.net/publication/376523264>.
- Hasanah, Mwaidatul. 2023. "Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Jember." *UIN Jember* (April).
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hidayati, Wahyu. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT Mas Sumbiri." 4(1): 1–23.
- Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, dkk. 2021. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Media Sains Indonesia.
- Iendy Zelviean Adhari. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Medi. Pasuruan.
- Indrasari, Dr. Meithiana. 2017. "Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan." *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*: 1–84.
- Istijanto, M.M. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- John W Cresswell, J David Cresswell. 2018. *Writing Center Talk over Time A Mixed-Method Approach*.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi : Isu, Teori Dan Solusi*. Cetakan Pe. Yogyakarta: Amara Books.
- Mwaisaka, Davidson, George K'aol, and Caren Ouma. 2019. "Influence of Directive and Supportive Leadership Styles on Employee Job Satisfaction in Commercial Banks in Kenya." *The International Journal of Business & Management* 7(6).
- Nuraenun Lukman. 2020. *2020 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) TBK Kantor Cabang Makassar*.
- Pandan Sari, Arum, Septin Maisharah K, and Budi Sulistiyo Nugroho. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Remik* 7(2): 1032–51.
- Panjaitan, Maludin. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Karyawan Pada Pt. Putri Megah Asri Indah Medan." *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3(1): 30–42.
- Potu, Aurelia. 2013. "Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1(4): 1208–18.
- Robbins. 2013. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sari, Anissa Retna, and Lidya Martha. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 7 Padang." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2(2): 1303–15.
- Serdamayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sihombing, Puji Lastri T, and Maria Ulfa Batoebara. 2019. "Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan." *Jurnal Publik Reform UND HAR Medan*

6: 1–16.

- Sijabat, Rajadi. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan.” : 53.
- Sinta Sundari Heriyanti, Rahma Putri. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang.” *Jesya : Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 4(2). <https://sticelwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/459/220>.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuaalitattif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- sukmawati anita, Sundari Sri, and Pakpahan Marisi. 2024. “Anita Sukmawati-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.” *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2(1): 239–48.
- Susilowati, Yuniari, Parulian Hutagaol, Bomer Pasaribu, and Setiadi Djohar. 2013. “Pengaruh Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi Di Industri Otomotif Di Indonesia.” *Jurnal Manajemen Teknologi* 12(1): 21–38.
- Thamrin. 2014. *Perncanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Triatmaja, I Dewa Rai Indra, Olivia S. Nelwan, and Victor P.K Lengkong. 2022. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10(3): 377.
- Triono, Freddy, and Aditya Michael Khrisna. 2024. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Subari 74 Larangan.” *Ekobis Dewantara* 7(2): 859–72.
- Witjaksono, Andre Dwijanto. 2013. “Okta Wisudawati Harrisma Dan Andre Dwijanto Witjaksono; Pengaruh Stres Kerja ...” *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(2): 650–52. [file:///D:/Kuliah/semester 6/Skripsi/jurnal/3049-5220-1-PB.pdf](file:///D:/Kuliah/semester%206/Skripsi/jurnal/3049-5220-1-PB.pdf).
- Yoanisa, Mahardiani, and Pradhanawati Ari. 2013. “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 2(1): 98–104.
- Zen, Agutian et al. 2023. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Dengan Pengambilan Keputusan Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4(6): 1. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.