

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *DEALER*
DAIHATSU BATAM**

Skripsi



**Oleh:
Noviardi
150910294**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *DEALER*
DAIHATSU BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Noviardi
150910294**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Noviardi
NPM/NIP : 150910294
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *DEALER* DAIHATSU BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskahh Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 1 Februari 2019

Noviardi
NPM : 150910294

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *DEALER*
DAIHATSU BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Noviardi
150910294**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 1 Februari 2019

**Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi masalah paling banyak dihadapi setiap perusahaan, Perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan agar dapat menang dalam persaingan, kinerja karyawan paling banyak dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan kepemimpinan, permasalahan yang sering terjadi adalah stres kerja yang tidak terkendali dari kepemimpinan sehingga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, maka penulis melakukan penelitian, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh terhadap stres kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan di *dealer* Daihatsu Batam, *dealer* Daihatsu Batam adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor mobil dalam Batam yang memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 orang, dengan teknik pengambilan Sampel Jenuh dari *Nonprobability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara semua populasi dijadikan sampel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan kinerja karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji hipotesisnya menggunakan analisis regresi berganda, uji f dan uji t. Dari hasil uji t diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan serta kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan, dengan demikian hipotesis pertama ditolak dan hipotesis kedua diterima. Sedangkan dari hasil uji f diketahui bahwa stres kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources become the most problems faced by every company, the Company needs to pay attention to employee performance to win in the competition, employee performance is most effect by work stress and leadership variables, the problems that often occur is uncontrollable work stress from leadership that makes negative impact on employee performance. Therefore, the authors do research, This research is intended to know empirically the effect of variables related to the work stress, leadership, and employee performance in dealer Daihatsu Batam, dealer Daihatsu Batam is a company engaged in the car distribution in Batam that has a goal to provide quality service with regard to employee welfare. This study population is 105 employees. data collection techniques used Jenuh Sampling by Non probability Sampling, That is a data collection technique that all population becomes sample. Variable used are work stress (X1), leadership (X2), and employees performance (Y). Methods of analysis be used are analysis of descriptive, validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity analysis, and hypothesis test used double regression, t test and f test. Based on the result of the t test is known that the work stress has negative effect to employee performance so first hypothesis could be refused and the leadership has positive effect to employee performance so second hypothesis in this research could be accepted. Of the f test is known that the work stress and leadership simultaneously significant affect employee performance, so third hypotheses can be accepted.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa klinik proposal ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa klinik proposal ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Putera Batam.
3. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Strata-1 Universitas Putera Batam.
4. Seluruh dosen, staff perpustakaan dan staff Universitas Putera Batam yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Ayahanda & Ibunda tercinta, selama hayatnya memberikan dukungan penuh, doa, dan nasehat-nasehat serta inspirasi untuk tetap semangat.
6. Teman-teman seperjuangan yang saling memberikan semangat.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan kasih karunia, hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 28 Januari 2019

Noviardi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Pembatasan Masalah	6
1.4. Perumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.6.1. Aspek Teoritis.....	7
1.6.2. Aspek Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Konsep Teoritis.....	9
2.1.1. Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Stres Kerja	10
2.1.2.1. Pendekatan Stres Kerja	11
2.1.2.2. Strategi Manajemen Stres	12
2.1.2.3. Mengelola Stres	13
2.1.3. Kepemimpinan	15
2.1.3.1. Unsur Kepemimpinan	16
2.1.3.2. Teori Kepemimpinan	18
2.1.3.3. Kiat Kepemimpinan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.4. Kinerja Karyawan	23
2.1.4.1. Manajemen Kinerja.....	24
2.1.4.2. Penilaian Kinerja Karyawan	25
2.1.4.3. Manfaat Penilaian Kinerja	25
2.1.4.4. Metode Penilaian Kinerja	26

2.2.	Penelitian Terdahulu	27
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	32
2.4.	Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Desain Penelitian	34
3.2.	Operasional Variabel.....	35
3.2.1.	Variabel Independen	35
3.2.2.	Variabel Dependen.....	36
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	37
3.3.1.	Populasi.....	37
3.3.2.	Sampel.....	38
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5.	Metode Analisis Data.....	39
3.5.1.	Statis Deskriptif	40
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	40
3.5.2.1.	Uji Validitas Instrumen.....	40
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas Instrumen	42
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	43
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas	45
3.5.4.	Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.5.5.	Uji Pengaruh	46
3.5.5.1.	Analisa Regresi Linear Berganda	46
3.5.5.2.	Analisa Koefisien Determinasi.....	47
3.5.6.	Uji Hipotesis	48
3.5.6.1.	Uji t	49
3.5.6.2.	Uji F	50
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	52
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	52
3.6.2.	Jadwal Penelitian	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Profil Responden.....	53
4.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
4.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Status.....	58
4.2.	Hasil Penelitian.....	60
4.2.1.	Hasil Uji Kualitas Data.....	85
4.2.1.1.	Hasil Uji Validitas Data	85
4.2.1.2.	Hasil Uji Reliabilitas Data.....	87
4.2.2.	Hasil Uji Asumsi.....	87
4.2.2.1.	Hasil Uji Normalitas	87
4.2.2.2.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	90
4.2.2.3.	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	91

4.2.2.4. Hasil Uji Lineraritas	92
4.2.3. Hasil Uji Pengaruh	94
4.2.3.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	94
4.2.3.2. Hasil Uji R dan R Square	95
4.2.4. Hasil Uji Hipotesis	96
4.2.4.1. Hasil Uji t	96
4.2.4.2. Hasil Uji F	97
4.3. Pembahasan	98

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	101
5.2. Saran	102

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 <i>Bar Chart</i> Jenis Kelamin Responden.....	54
Gambar 4.2 <i>Bar Chart</i> Usia Responden	55
Gambar 4.3 <i>Bar Chart</i> Pendidikan Terakhir Responden.....	57
Gambar 4.4 <i>Bar Chart</i> Status Responden.....	59
Gambar 4.5 Grafik Histogram	110
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas (Grafik Normal P-P Plot).....	111

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan Dealer Daihatsu Batam 2015-2018	2
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	39
Tabel 3.3 Tingkat Validitas.....	41
Tabel 3.4 Reliabilitas	43
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Status.....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	107
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabelitas	109
Tabel 4.7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test.....	112
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	113
Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas	114
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas.....	115
Tabel 4.11 Coefficients	116
Tabel 4.12 Model Summary.....	118
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	119
Tabel 4.14 Hasil Uji F	120

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	40
Rumus 3.2 Metode Cronbach	42
Rumus 3.3 Uji Normalitas	43
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda	47
Rumus 3.5 Uji t.....	49
Rumus 3.6 Uji F.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I.....	Lampiran Kuesioner
LAMPIRAN II.....	Tabulasi Data
LAMPIRAN III.....	Hasil Uji SPSS versi 20
LAMPIRAN IV.....	Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sekarang ini, semua perusahaan mengalami persaingan yang ketat, setiap pemimpin perusahaan mengupayakan berbagai cara mempertahankan dan memajukan perusahaannya, perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan modal saja tetapi juga mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Dan dalam hal ini Indonesia sebagai salah satu negara berkembang harus siap untuk menghadapi era globalisasi sebagai sebuah kesempatan bukan ancaman. Maka perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mempersiapkan diri untuk menghadapinya, terutama dalam pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah memberikan pekerjaan yang lebih menantang kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat berkembang, tetapi hal tersebut justru dilakukan secara berlebihan di *dealer* Daihatsu Batam, banyaknya karyawan di *dealer* Daihatsu Batam merasa stres dalam bekerja. Masalah tersebut juga sering terjadi ketika perusahaan terlalu fokus terhadap penghematan biaya tenaga kerja sehingga setiap karyawan memiliki jatah pekerjaan yang banyak, akibatnya yang tidak disadari adalah mengabaikan kesehatan karyawannya.

Stres kerja yang berlebihan tersebut menyebabkan banyaknya karyawan yang *resign* karena tidak tahan dengan stres kerja yang ada, hal tersebut dapat

dilihat di tingginya *turn over* karyawan di perusahaan tersebut. Tidak hanya banyaknya karyawan yang *resign*, tetapi juga banyaknya karyawan magang dan karyawan masa percobaan yang tidak mau melanjutkan bekerja di perusahaan ini sehingga sulit untuk mencari karyawan baru. Pada tabel dibawah terlihat bahwa jumlah turnover pada *dealer* Daihatsu Batam dari tahun 2015 sampai 2018 sangat tinggi.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan *Dealer* Daihatsu Batam 2015-2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Rata-rata Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	%	Karyawan Keluar	%
2015	124	130	127	31	24,41%	25	19,69%
2016	130	142	136	32	23,53%	20	14,71%
2017	142	120	131	25	19,08%	47	35,88%
2018 (Okt)	120	105	113	34	30,22%	49	43,56%

Sumber: Manajemen *Dealer* Daihatsu Batam (2018)

Faktor lain yang harus diperhatikan dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah kepemimpinan, kepemimpinan dapat mempengaruhi pembinaan, partisipasi, pemberdayaan serta pelatihan sehingga menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kepemimpinan di *dealer* Daihatsu Batam cenderung kurang memberikan semangat kerja, hal ini dilihat dari jarangannya Pemimpin perusahaan dalam memberikan pujian, hadiah maupun *reward*.

Salah satu masalah yang terjadi di perusahaan ini adalah Pemimpin di *dealer* Daihatsu Batam cenderung tidak adil dalam membagikan tugas kepada bawahannya, hal ini dilihat dari tidak ratanya beban tugas dan tingkat kesulitan yang diberikan kepada bawahan sederajat.

Tentu saja masalah-masalah diatas mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, Kinerja karyawan yang baik pastinya dapat memberikan dampak positif yang besar bagi perusahaan, untuk itu perusahaan harus melakukan penilaian kinerja agar bisa memberikan kompensasi yang layak dan adil ke karyawannya. Walaupun seorang atasan sudah ahli dalam menilai dan berpengalaman melakukan penilaian atas kinerja karyawan, Namun salah satu masalah yang muncul dalam penilaian kinerja adalah kurangnya objektivitas. Objektivitas disini maksudnya penilai cenderung memberikan nilai yang tinggi karena kedekatan hubungan daripada karena kualitas kerja yang dimiliki.

Masalah lain yang sering menyebabkan kesalahan dalam penilaian kinerja adalah pengaruh kesan terakhir, kesalahan dilakukan karena penilai hanya melakukan penilaian pada peristiwa terakhir yang dilakukan karyawan walaupun dari awal masa penilaian kinerja tersebut karyawan telah memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan.

Tentu saja masalah tersebut juga terjadi di *dealer* Daihatsu Batam, *dealer* Daihatsu Batam merupakan *dealer* untuk memamerkan produk mobil bermerek Daihatsu di Batam yang berfungsi untuk meningkatkan penjualan dan pemasaran produk tersebut, *dealer* yang diteliti ini terletak lokasi yang strategis yaitu komplek pertokoan Palm Spring Blok D2 No. 1-2, Batam Center. *dealer* Daihatsu memiliki kepercayaan diri dan kebanggaan, melalui produksi mobil yang inovatif dan terkemuka di setiap era. Slogan baru "*Innovation for Tomorrow*" menjadi komitmen perusahaan untuk selalu mewujudkan inovasi dengan menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi yang dapat memberikan manfaat bagi

masyarakat luas dan ramah lingkungan. *dealer* Daihatsu memiliki visi yaitu, menjadi No. 1 di pasar mobil *compact* di Indonesia dan sebagai basis produksi global utama untuk Grup Daihatsu/Toyota yang sama dengan standar kualitas pabrik Jepang. Misi pertama adalah kami memproduksi mobil *compact* bernilai terbaik dan menyediakan layanan terkait yang penting bagi peningkatan nilai stakeholder dan ramah lingkungan dan misi kedua adalah kami mengembangkan dan memberikan inspirasi kepada karyawan untuk mencapai kinerja tingkat dunia.

Secara keseluruhan, fenomena serupa juga terjadi di PT Marifood, PT Marifood adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang makanan dan minuman. Salah satu produk yang dikenal oleh masyarakat sejak dahulu adalah minuman serbuk marimas. PT Marifood didirikan oleh Haryanto Kusuma Halim pada tahun 1995 di Semarang. Seiring dengan berkembangnya jaman banyak perusahaan baru yang menjadi pesaing PT Marifood, sehingga PT Marifood dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam menghadapi persaingan tersebut (Saputro, 2017 : 2).

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan mengambil judul yang akan dijadikan sebagai bahan penulisan skripsi yaitu : **“Pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *dealer* Daihatsu Batam”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas penulis mengidentifikasi adanya sejumlah masalah yang dihadapi oleh *dealer* Daihatsu Batam, adalah sebagai berikut:

1. Banyaknya karyawan *dealer* Daihatsu Batam yang merasa stres dalam bekerja.
2. Stres kerja di *dealer* Daihatsu Batam menyebabkan banyaknya karyawan yang *resign*.
3. Kepemimpinan di *dealer* Daihatsu Batam kurang memberikan semangat kerja.
4. Pemimpin di *dealer* Daihatsu batam cenderung tidak adil dalam membagikan tugas.
5. Kurangnya Objektivitas dalam penilaian kinerja di *dealer* Daihatsu Batam.
6. Kesan terakhir menyebabkan kesalahan penilaian kinerja di *dealer* Daihatsu Batam.

1.3. Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan keterbatasan kemampuan penulis, keterbatasan waktu, lokasi dan biaya, penulis tidak dapat membahas semua masalah. Untuk itu, penulis membatasi pembahasan permasalahan yang akan dibahas. Pembatasan masalah ini juga berguna untuk membatasi masalah agar penelitian tersebut tidak meluas, agar lebih efektif, efisien, lebih terarah dan dapat dikaji lebih mendalam. Untuk itu, penulis melakukan pembatasan dikaji penulis pada penelitian ini:

1. Penelitian ini dilakukan di *dealer* Daihatsu Batam.
2. Penelitian ini menggunakan variabel bebas stres kerja dan kepemimpinan. Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan *dealer* Daihatsu Batam.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *dealer* Daihatsu Batam?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *dealer* Daihatsu Batam?
3. Apakah stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *dealer* Daihatsu Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *dealer* Daihatsu Batam.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *dealer* Daihatsu Batam.
3. Pengaruh stres kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan *dealer* Daihatsu Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Setiap mahasiswa khususnya penulis yang melakukan penelitian pada suatu objek sangat mengharapkan agar hasil dari penelitian yang dilakukan ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan. Manfaat-manfaat tersebut antara lain:

1.6.1. Aspek Teoritis

Aspek teoritis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang Ilmu Manajemen, khususnya mengenai stres kerja, kepemimpinan & kinerja karyawan.

1.6.2. Aspek Praktis

Manfaat dari aspek praktis adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan bermanfaat mengenai stres kerja dan kepemimpinan perusahaan sehingga dapat mengurangi penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi penelitian lanjutan, sebagai pedoman yang dapat memberikan sebuah perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Beberapa organisasi menyebutnya sumber daya manusia sebagai *staff* atau tenaga kerja atau tenaga atau karyawan, tapi makna dasar tetap sama. Semua orang yang bekerja untuk sebuah organisasi adalah pekerja. Namun, organisasi dapat memanggil mereka yang melakukan pekerjaan manual sebagai pekerja dan menggambarkan orang lain yang melakukan pekerjaan non-jabatan sebagai *staff*. Pimpinan sebuah organisasi harus mengelola sumber daya manusia dengan cara yang paling efektif sehingga seorang karyawan mampu bekerja dengan baik demi kepentingan terbaik organisasi dan dalam kepentingan mereka sendiri. Untuk tujuan ini adalah penting bahwa hubungan personal yang baik perlu diterapkan dengan seluruh tenaga kerja (Tampubolon, 2016: 1).

2.1.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personnel*

management). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM Sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan manajemen personalia menganggap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekankan pada sistem dan prosedur (Yuniarsih, 2008: 1).

2.1.2. Stres Kerja

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi dan stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah suatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia

inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Definisi ini cukup rumit namun pada dasarnya ada tiga kriteria penting dari stres yaitu adanya kesempatan, adanya hambatan, dan adanya *demand* (Sunyoto, 2012: 61).

Bentuk stres pekerjaan paling nyata meliputi empat “S”, perubahan organisasi, tingkat kecepatan kerja, lingkungan fisik, pekerjaan yang rentan stres, dan kelelahan kerja. Empat “S” penyebab umum stres bagi sebagian besar pekerja adalah *supervisor* (atasan), *salary* (gaji), *security* (keamanan) dan *safety* (keselamatan). Penyebab utama stres yang dikaitkan dengan supervisor merujuk pada aturan pekerjaan yang sempit dan banyaknya tekanan yang tidak berhenti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi. Kedua hal tersebut mengesampingkan kebutuhan-kebutuhan pekerja untuk mengendalikan situasi pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan untuk dihargai dan diterima. Gaji memicu terjadinya stres bilamana dianggap diberikan secara tidak adil. Seperti halnya pekerja kerah putih yang dianggap menerima gaji lebih tinggi dibandingkan pekerja kerah biru (Riniwati, 2016: 250).

2.1.2.1 Pendekatan Stres Kerja

Empat pendekatan yang sering melibatkan pegawai dan kerja sama manajemen untuk manajemen stres adalah dukungan sosial, meditasi, *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi. Terdapat empat pendekatan terhadap stres kerja (Sinambela, 2017: 474) seperti berikut ini

- a. Pendekatan dukungan sosial (*social support*). Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai. Misalnya, bermain *game* dan bergurau.

- b. Pendekatan melalui meditasi (*meditation*). Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.
- c. Pendekatan *biofeedback*. Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
- d. Pendekatan program kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadi stres. Dalam hal ini, pegawai dalam periode waktu tertentu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2.1.2.2 Strategi Manajemen Stres

Dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik, tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan.

Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh si pekerja.

Amat diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

1. Pendekatan Individu

Dalam pendekatan individu seorang karyawan dapat berusaha sering untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat.

2. Pendekatan organisasi

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan (Sunyoto, 2012: 62).

2.1.2.3 Mengelola Stres

Hanya orang yang telah meninggal yang sepenuhnya tanpa stres dan pakar mengungkapkan bahwa beberapa stres justru menyehatkan. Dalam kenyataannya,

stres yang moderat adalah kunci keberlanjutan hidup. Bagaimana juga, stres yang berkepanjangan dan berlebihan harus ditangani, dan baik individu maupun organisasi memiliki tanggung jawab untuk mengambil tindakan yang tepat. Ada sejumlah cara yang bisa dilakukan seseorang guna mengendalikan stres berlebihan seperti berikut ini.

1. Olahraga. Salah satu cara paling efektif mengatasi stres adalah berolahraga fisik. Stres menimbulkan perubahan kimiawi dalam tubuh, dan olahraga memberikan sebuah cara untuk mengembalikan tubuh pada keadaan normalnya. Sebagian besar orang memiliki jenis olahraga favorit, seperti jogging, tenis, golf, badminton atau jalan sehat.
2. Mengikuti kebiasaan diet yang sehat. Orang yang sedang dalam kondisi stres membakar energi lebih cepat dibandingkan dalam kondisi normal. Kebiasaan makan yang tepat sangat penting, tetapi sayangnya makanan tidak sehat (*junk food*) sering kali menjadi pilihan. Orang-orang harus mengembangkan tujuan diet yang membatasi *junk food* dan menjaga berat badan normal.
3. Tahu kapan berhenti sejenak. Relaksasi penting untuk meredakan stres. Beberapa orang bisa bertahan dalam kondisi stres untuk waktu yang lama, sedangkan lainnya tidak. Akan tetapi, setiap orang harus menemukan waktu untuk berhenti sejenak.
4. Menempatkan situasi yang penuh stres dalam perspektif. Beberapa orang cenderung memperlakukan hampir semua situasi sebagai masalah hidup atau mati. Sikap tersebut bisa memunculkan jumlah stres yang amat besar.

5. Menemukan seseorang yang mau mendengar. Menemukan seseorang yang mau mendengar akan mencegah seseorang menumpuk masalah yang akan mengikis jiwanya.
6. Membangun keteraturan dalam hidup. Stres sering kali muncul ketika seseorang tidak memiliki kendali atas sebuah situasi. Dalam banyak kasus, perencanaan di awal merupakan hal yang mutlak diperlukan untuk menghindari seseorang dari situasi yang penuh stres. Membangun keteraturan juga berarti meninggalkan pekerjaan di kantor. Hampir semua orang membutuhkan waktu menjauh dari pekerjaan untuk mengurangi tingkat stress.
7. Mengenal keterbatasan diri sendiri. Mungkin di antara kondisi yang paling menimbulkan stres yang bisa dialami seseorang adalah berada dalam situasi yang segera menampakkan keterbatasan dan ketidakmampuannya dalam mengatasi masalah (Sinambela, 2017: 394).

2.1.2.4 Indikator Stres

Menurut Ermyati (2016: 49), Indikator-indikator stress adalah : beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua serta lain-lainnya.

2.1.3. Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok itu. Definisi ini mengandung berbagai hal atau komponen yang dapat diuraikan lebih luas dan panjang lebar. Suatu proses akan berlangsung apabila ada faktor penggerak. Dengan penggerak ini akan tercipta kegiatan-kegiatan di mana kegiatan ini menggiatkan lagi unsur lainnya terutama orang-orang yang memiliki tugas yang telah dideskripsikan. Kepemimpinan berlangsung di dalam setiap organisasi (formal dan nonformal) (Brantas, 2009: 123).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang (baca: pemimpin) untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya dan memberikan inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna, sedangkan pemimpin diartikan sebagai orang yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi dan memberikan inspirasi kepada orang lain, agar mereka menunjukkan respons tertentu dalam merealisasikan visi dan misi organisasi (Yuniarsih, 2008: 165)

2.1.3.1 Unsur Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012: 340). Berdasarkan pengertian tersebut, ada empat unsur dalam kepemimpinan antara lain,

1. Kumpulan Orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima pengarahan dan perintah dari pemimpin. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Demikian pula, wewenang seorang pemimpin ditentukan oleh kepatuhan para pengikut untuk melaksanakan arahan dan perintah pemimpin. Semakin dilaksanakan dengan baik arahan dan perintah pemimpin oleh para pengikut, maka semakin besar wewenang pemimpin untuk mengatur para pengikutnya untuk melaksanakan tugasnya.

2. Kekuasaan

Pada unsur ini ada kekuasaan ada kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya. Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya. Dalam organisasi para pengikut juga mempunyai kekuasaan, tetapi kekuasaan yang mereka miliki masih terbatas. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin lebih besar dari kekuasaan yang dimiliki para anggota organisasi. Ada lima dasar kekuasaan yang dimiliki pemimpin, antara lain kekuasaan menghargai, kekuasaan memaksa, kekuasaan sah, kekuasaan rujukan, dan kekuasaan keahlian. Semakin banyak sumber kekuasaan yang dimiliki pemimpin, maka semakin besar potensinya menjadi pemimpin yang efektif.

3. Mempengaruhi

Unsur ketiga dari kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya. Pada unsur ini sangat dibutuhkan bagaimana keahlian pemimpin untuk mempengaruhi para anggota organisasi. Meskipun sebenarnya pada unsur ini menekankan para pengikut, inspirasi juga dibutuhkan dari pimpinan. Para pemimpin memiliki kualitas daya tarik yang dapat menimbulkan kesetiaan, pengabdian, dan keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk melakukan hal-hal yang diinginkan pemimpin. Kekuasaan untuk memengaruhi merupakan jembatan pada unsur keempat.

4. Nilai

Unsur keempat dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai. Pemimpin yang mengabaikan komponen moral kepemimpinan mungkin dalam sejarah dikenang sebagai penjahat, atau lebih jelek lagi. Dengan demikian moral sangat berkaitan dengan nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pengikut diberi cukup pengetahuan mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangkan jika tiba saatnya memberikan respon pada usulan pemimpin untuk memimpin.

Ada empat implikasi kepemimpinan (Brantas, 2009: 123), yaitu:

1. Kepemimpinan melibatkan orang lain. Mereka yang terlibat di dalamnya disebut pengikut. Tidak akan pernah ada kepemimpinan tanpa pengikut, artinya pemimpin tidak pernah eksis tanpa pengikut.

2. Adanya kekuasaan, yaitu kemampuan menggunakan pengaruh dengan mengubah sikap/perilaku para pengikut. Kekuasaan itu didasarkan kepada berbagai kondisi seperti memaksa, memberi penghargaan/hadiah, pengesahan (pemberian wewenang), keteladanan dan keahlian.
3. Keterpengaruhannya para pengikut. Para pengikut akan melaksanakan sesuatu atau berperilaku sesuai tugas yang telah ditetapkan sebagai suatu kewajiban dan tindak lanjut atas tindakan atau perilaku pemimpin mereka.
4. Adanya nilai. Kepribadian pemimpin menjadi acuan utama bagi pengikut untuk terpengaruh. Aspek moral memberikan warna kepada nilai kepemimpinan, bahwa para pengikut akan belajar mendengarkan dan bertindak menurut nilai-nilai (moralitas dan etika) yang melekat pada diri pemimpin.

2.1.3.2 Teori Kepemimpinan

Dalam praktek kepemimpinan dibimbing oleh teori kepemimpinan, teori ini memberikan kepemimpinan pemerintahan, pemerintahan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kompleksitas perilaku para pemimpin pemerintahan berinteraksi yaitu dengan menerapkan bagaimana suatu peristiwa dan gejala tertentu terjadi. Untuk itu, marilah kita lihat beberapa teori kepemimpinan agar diketahui kapan seseorang harus otokrasi dan kapan pula harus demokratis, sudah barang tentu dengan memperhatikan kaidah-kaidah islami (Syafii, 2011: 45), yaitu: Al Quran dan Al Hadits:

1. Teori otokratis

Pemakaian teori otokratis dalam filsafat kepemimpinan Islam adalah kalau berhadapan dengan larangan akan perbuatan haram, dalam teori ini bagaimana seorang pimpinan pemerintahan dalam menjalankan tugasnya bekerja tanpa menerima saran dari bawahan, perintah diberikan dalam satu arah saja artinya bawahan tidak diperkenankan membantah, mengkritik, hal ini karena dianggap bawahan bersalah dan tradisional, agar tetap islami maka pemimpin harus tetap dalam naungan Al Quran dan Al Hadits artinya pemimpin jangan mendzalimi.

2. Teori Sifat

Pemakaian teori sifat dalam Islam adalah dengan mengkaji bahwa teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan tercipta dari seseorang berdasarkan sifat-sifat yang dimiliki seseorang tersebut, berarti yang bersangkutan sudah sejak lahir memiliki ciri-ciri untuk menjadi pemimpin. Menurut teori ini, seseorang memiliki bawaan bakat turunan, antara lain cukup terampil untuk mengurus orang lain, memiliki kepekaan inisiatif, mempunyai rangsangan emosional untuk membela teman, dewasa dalam pemikiran, pandai membujuk dalam rayuan yang menghanyutkan, gampang berkomunikasi, percaya untuk tampil ke depan umum, kreatif dalam menemukan gagasan baru, mempunyai persepsi positif, serta jalan keluar setiap masalah, dan selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan orang lain.

3. Teori Manusiawi

Pemakaian teori manusiawi dalam Islam adalah dengan mengkaji bahwa teori yang pemimpinya benar-benar merasakan bawahannya (baik rakyat maupun staf) sebagai manusia yang dapat dimotivasi kebutuhannya sehingga menimbulkan kepuasan kerja, untuk itu teori ini berkaitan dengan teori motivasi. Abraham Maslow memotivasi orang lain dengan memenuhi tingkat kebutuhan dasar (*basic needs*), yaitu kebutuhan fisik (*physiological need*), kebutuhan agar selalu aman (*safety need*), kebutuhan bermasyarakat (*social need*), kebutuhan untuk dihormati (*esteem need*), serta kebutuhan untuk mewujudkan diri (*self actualization need*). Uraian ini disampaikan Maslow dalam bukunya yang populer yaitu *Motivation Personality* (1959).

4. Teori Perilaku Pribadi

Pemakaian teori perilaku pribadi dalam Islam adalah dengan mengkaji teori di mana pemimpin melakukan pendekatan pada bawahan melalui cara –cara non formal yang tidak resmi, dengan begitu perintah biasanya dilakukan secara lisan dan bukan tertulis. Jadi kalau teori otokratis dinilai cukup efektif hasilnya maka teori perilaku pribadi cukup efisien dalam tenaga dan biaya. Tidak menutup kemungkinan pemimpin yang menggunakan teori ini memberikan perintahnya pada tempat yang tidak resmi misalnya olah raga seperti tenis, badminton, golf, bola kaki dan lain-lain atau pada berbagai pesta seperti sunatan, pernikahan,

pertunangan, ulang tahun dan lain-lain. Hal ini melihat ruangan tempat memberikan perintah yang tidak resmi.

5. Teori Lingkungan

Teori lingkungan dalam islam adalah teori yang memperhitungkan ruang dan waktu, berbeda dengan teori sifat yang mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan (*leader is born*) maka dalam teori ini pemimpin dapat dibentuk. Karena suasana kemerdekaan membutuhkan seorang politikus yang memiliki orasi yang membakar semangat rakyat, Sukarno ke panggung kepemimpinan pemerintahan. Begitu juga ketika PKI dipersalahkan melalukan pemberontakan dan pembantaian para jenderal, maka diperlukan seorang jenderal bernama Suharto naik ke panggung kepemimpinan pemerintahan.

6. Teori Situasi

Teori situasi dalam Islam adalah teori di mana pemimpin memanfaatkan situasi dan kondisi bawahannya dalam kepemimpinannya. Yaitu dengan memperhatikan dukungan (*supportif*) dan pengarahan (*directif*) bila kepada seorang bawahan tidak terlalu banyak diberikan dukungan dan pengarahan maka berarti bawahan tersebut sudah matang, artinya bawahan tersebut sudah matang, artinya bawahan tersebut memang mampu bekerja dan yakin akan menyelesaikannya, oleh karenanya pimpinan dapat mendelegasikan wewenangnya, jadi disebut dengan *delegating*.

7. Teori Kontingensi

Pemakaian teori kontingensi dalam Islam adalah dengan melihat teori yang berpatokan pada tiga hal yaitu hubungan atasan dengan bawahan (*leader member relations*), struktur / orientasi tugas (*task structure*) dan posisi/wibawa pemimpin (*leader position power*) yang dikemukakan oleh Fred Fiedler (1976) dalam bukunya *A Theory of Leadership Effective*.

8. Teori Pertukaran

Pemakaian teori pertukaran dalam Islam adalah dengan mengkaji teori ini yaitu manakala pemimpin pemerintahan dalam mempengaruhi bawahannya memakai strategi *take and give*, ketika atasan hendak memberikan perintah maka selalu diutarakan bahwa bila berhasil akan dinaikan gaji, atau sebaliknya sebelum penerimaan suatu honor lalu pemimpin mengutarakan bahwa selayaknya bawahan bekerja lebih rajin, dengan demikian akan menjadi bawahan yang tahu diri.

2.1.3.3 Kiat Kepemimpinan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Kiat kepemimpinan ditentukan oleh dua perilaku manusia yang berlainan (Sedarmayanti, 2011: 251), yaitu Perilaku menurut Teori X dan Perilaku menurut Teori Y. Dalam Teori X terkandung makna yang dalam, bahwa kebanyakan manusia itu:

1. Sangat pemalas dan selalu menentang perubahan.
2. Lamban, bila bekerja cenderung gampang saja.

3. Tidak suka bertanggung jawab dan cenderung bekerja yang tidak mempunyai resiko.
4. Mementingkan diri sendiri dan tidak peduli pada kebutuhan organisasi atau perusahaan.
5. Masih bodoh, sehingga mudah dipermainkan pihak lain.

Dengan demikian ada dua kesimpulan yang dapat diperoleh dari teori X ini, yaitu:

1. Teori X memandang, manusia secara pesimis yang menganggap bahwa para bawahan harus dipaksa, ditekan agar mereka mau bekerja (berdasarkan kelemahan manusia itu sendiri).
2. Teori X ini berkecenderungan tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan diri, karena kekuasaan dan wewenang satu-satunya di tangan sang “*boss*”.

Sedangkan Teori Y sebaliknya dari Teori X. Dalam Teori Y ini, Unsur manusia dianggap mempunyai potensi besar untuk dikembangkan. Pengembangan ini tergantung pada kemampuan pemimpin untuk memberi mereka motivasi kerja. Manusia sebenarnya kata teori Y, bukan pemalas tetapi mereka ingin bekerja, ingin mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, asal diberi kesempatan untuk berinisiatif.

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut Mahajaya & Subudi (2016: 7084), indikator-indikator kepemimpinan adalah pimpinan tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas, pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada pegawai, pimpinan mempunyai

inisiatif yang tinggi dalam memberikan masukan untuk meningkatkan hasil kerja, pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua pegawai, pemimpin membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan pegawai, pimpinan ikut berpartisipasi contoh cara bekerja yang benar kepada pegawai, pimpinan bersikap dan berbicara menggunakan bahasa yang santun kepada pegawai dan pimpinan memberikan pujian kepada pegawai atas hasil kerja yang baik.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Suatu sistem sosial atau sistem kerjasama manusia yang disebut dengan istilah: organisasi apakah jenis organisasi publik, private, sosial maupun jenis organisasi lainnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Tujuan itu dapat bersifat orientasi profit, pelayanan dan sifat orientasi lain, Untuk mencapai tujuan itu organisasi menetapkan target-target tertentu. Realisasi pencapaian target ini disebut dengan hasil kerja, prestasi kerja atau kinerja. Kinerja atau performance adalah tingkat pencapaian kebijakan / program / kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Sembiring, 2012: 81).

2.1.4.1 Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja karyawan, dalam hubungannya dengan persyaratan jabatan, jangka waktu tertentu (yakni: menjelaskan apa yang diharapkan karyawan, menetapkan tujuan, memberikan bimbingan langsung tentang bagaimana melakukan pekerjaan, menyimpan dan mengakses informasi tentang kinerja), kemudian membuat

penilaian tentang kinerja itu. Informasi yang diperoleh dari proses ini disampaikan kembali kepada karyawan melalui wawancara penilaian, Tujuan proses manajemen kinerja untuk:

1. Tujuan organisasi,
2. Meningkatkan efektivitas unit kerja,
3. Meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai, dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan (Sedarmayanti, 2011).

2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah (Bangun, 2012).

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan

prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Yani, 2012).

2.1.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasi karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisariss perusahaan (Fahmi, 2010).

2.1.4.4 Metode Penilaian Kinerja

Berbagai metode dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga (Bangun, 2012; 238), antara lain;

1. Metode Penilaian yang Mengacu pada Norma

Metode ini mengacu pada norma yang didasarkan pada kinerja paling baik. Penilaian dilakukan dengan menggunakan hanya satu kriteria penilaian saja yaitu penilaian kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penilaian dengan menggunakan metode ini sangat sederhana, karena penilaian dilakukan secara tunggal, penilaian sering dilakukan secara subjektif.

2. Penilaian Standar Absolut

Pada metode penilaian yang mengacu pada norma, kinerja setiap individu hanya membandingkan antar individu atau tim lain. Metode ini menggunakan standar absolut dalam menilai kinerja karyawan, penilai mengevaluasi karyawan dengan mengaitkannya dengan faktor-faktor tertentu.

3. Metode Penilaian Berdasarkan Output

Metode penilaian berdasarkan output berbeda dengan metode penilaian yang mengacu pada norma dan standar absolut, metode ini menilai kinerja berdasar pada hasil pekerjaan. Tetapi masih mempunyai kesamaan dalam penilaian yaitu berpedoman pada analisis pekerjaan sebagai dasar penilaian.

2.1.4.5 Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2011: 101) indikator-indikator kinerja adalah tujuan, standar, umpan balik, alat serta sarana, kompetensi, motif dan peluang.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Berikut ini hasil-hasil penelitian yang telah

dilakukan oleh beberapa peneliti, secara skematis hasil penelitian tersebut seperti berikut:

1. Judul penelitian "*The Influence Of Work Family Conflict and Work Stress on Employee Performance*", oleh Laode Asfahyadin A, Nofal Nur, H. Muh. Taufik, Gusli Topan Sabara, Rosmawaty, Kartini, dan Mirad pada tahun 2017 dengan hasil konflik keluarga mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kendari Branch, Stres kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kendari Branch serta konflik keluarga dan stres kerja sama-sama mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kendari Branch.
2. Judul Penelitian "*A study on the effect of Stress on performance of employees in Commercial Bank of Ceylon in the Eastern Province*", oleh Kamalakumati Karunanithy & Ambika Ponnampalam pada tahun 2013 dengan hasil nilai rata-rata dari organisasi stres terkait lebih tinggi dari dua lainnya. Dan adanya hubungan negatif antara stres dan kinerja. Disimpulkan bahwa stres berdampak terhadap kinerja karyawan pada bank komersial PLC.
3. Judul penelitian "*Effects of Motivation, Stress and Compensation Benefits on Employee Performance in IT Professionals*" oleh P. Padmaja Nair & Dr. S, Sai Ganesh pada tahun 2016 dengan hasil menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif, sementara stres memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

4. Judul penelitian "*The Effect of Leadership Style on Motivation to Improve the Employee Performance*" oleh Hanifah, Novi Indah Susanthi dan Agus Setiawan pada tahun 2014 dengan hasil pengaruh motivasi lebih besar daripada kepemimpinan, dengan kesimpulan PT. Peln telah mampu menjadi contoh yang baik dalam memotivasi karyawannya.
5. Judul penelitian "*Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*" oleh Ashfaq Ahmed dan Dr. Muhammad Ramzan pada tahun 2013 dengan hasil stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada sektor bank di Pakistan.
6. Judul penelitian "*Effect of Workplace Stress on Employee Performance in the County Governments in Kenya: A Case Study of Kilifi County Government*" oleh Ibtisam Mbarak Awadh, Lucy Gichinga and Dr. Anwar Hood Ahmed pada tahun 2015 dengan hasil stress kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan pada pemerintahan Kenya.
7. Judul penelitian "*The Effect of Work Stress to Employee Performance at Bank Rakyat Indonesia in Manado Branch*" oleh Fitryah Paputungan pada tahun 2013 dengan hasil stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Judul penelitian "*Job Stress and Its Effect on Employee Performance in Banking Sector*" oleh Dr. Tulsee Giri Goswami pada tahun 2015 dengan hasil stress kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan pada sektor bank.

9. Judul penelitian "*The Impact of Job Stress on Job Performance: A Case Study on Academic Staff at Dhofar University*" oleh Moaz Nagib Gharib, Syed Ahsan Jamil, Moinuddin Ahmad dan Suhail Ghouse pada tahun 2015 dengan hasil stress kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan akademik pada universitas Dhofar.
10. Judul penelitian "*Impact of Leadership Style on Employee Performance (A Case Study on A Private Organization in Malaysia)*" oleh Abdul Basit, Veronica Sebastian dan Zubair Hassan pada tahun 2017 dengan hasil kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada organisasi rahasia di Malaysia.
11. Judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University", oleh Ella Jauvani Sagala dan Randa Pebri Ardi, dengan hasil stres kerja yang terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,633 dan nilai signifikansi variabel stres sebesar 0,000. Oleh karena itu, direkomendasikan bagi pihak yang mengurus sumber daya manusia untuk melakukan konseling khusus dosen secara berkala untuk memantau sejauh mana stres yang dirasakan oleh para dosen dan mengawasi beberapa faktor yang memiliki pengaruh yang besar dalam terciptanya stres kerja.
12. Judul penelitian "Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung", oleh Yanualimy Widhaswara, dengan hasil budaya kerja, lingkungan kerja dan

stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suling Mas Tulungagung dan budaya kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung.

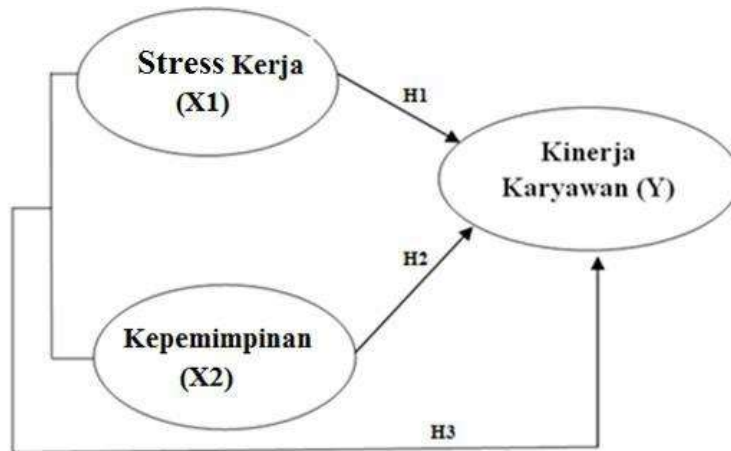
13. Judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Capem Pasar Pagi Jakarta Utara”, oleh Ermyati AM dan Acbar, dengan hasil faktor stres kerja dan faktor kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang Pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Cabang Pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara adalah faktor Organisasi sebesar 58.5%.
14. Judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali *Art Market* Kuta-Bali)” oleh Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih dan I Gede Riana, dengan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. Demikian pula adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disarankan, perlunya keterlibatan pemimpin pada pengambilan keputusan untuk kelancaran kerja karyawan. Perlu perbaikan gaji serta tunjangan yang banyak dikeluhkan.

Kinerja perlu ditingkatkan, difokuskan pada kehadiran, kerjasama dan pencapaian target.

15. Judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung”, oleh Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi, dengan hasil motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat. Inspektorat Kabupaten Bandung disarankan untuk selalu memberikan dorongan kepada pegawai berupa peningkatan gaji, memberikan informasi yang lengkap tentang pelaksanaan kerja yang benar, dan memperhatikan lingkungan kerja berupa peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta meningkatkan kinerja terutama dalam hal peningkatan keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan maupun individu dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3. Kerangka Pemikiran

Ditinjau dari hubungan variabel, maka di dalam penelitian terdapat hubungan sebab akibat yang mana suatu variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen) yaitu stres kerja (X1) dan kepemimpinan (X2). Sedangkan variabel terikat (dependen) di dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Adapun gambar kerangka pemikirannya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2012).

Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Sebagai bahan pengkajian untuk penelitian ini, dari rumusan masalah dan batasan masalah yang ada, maka dihasilkan beberapa hipotesa sementara adalah sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *dealer* Daihatsu Batam.

H2: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *dealer* Daihatsu Batam.

H3: Stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *dealer* Daihatsu Batam.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian dapat dikategorikan beberapa macam, yaitu (Sanusi, 2012: 13):

1. Desain penelitian deskriptif
2. Desain penelitian kausalitas
3. Desain penelitian korelasional
4. Desain penelitian tindakan
5. Desain penelitian eksperimental
6. Desain penelitian *Grounded*

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah peneliti kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2012: 14). Dengan metode survey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pengukuran variabel tersebut dalam sajian *angket* atau daftar pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *dealer* Daihatsu Batam.

3.2. Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 38).

3.2.1. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012: 39). Menurut Robbins, variabel bebas atau independen merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat, biasanya dinotasikan dengan simbol X (Noor, 2014: 48). Variabel bebas atau independen variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Stres kerja

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada karyawan *dealer* Daihatsu Batam.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari pemimpin ke anggota *dealer* Daihatsu Batam.

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel terikat atau *dependent variable* merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, biasanya dinotasikan dengan Y (Noor, 2014: 49). Variabel dependen dalam peneliti ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan *dealer* Daihatsu Batam dalam melaksanakan kerja dalam perbandingan atau pertimbangan standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati. Manajer *dealer* Daihatsu Batam menggunakan metode penilaian kinerja berupa metode skala grafik, Metode skala grafik adalah metode penilaian yang membagi lima kategori penilaian untuk setiap faktor dalam penilaian (Bangun, 2012: 241). Secara terperinci, definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Stres kerja (X1)	Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2012: 61)	<ul style="list-style-type: none"> a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan. b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar. c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai. d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja. e. Balas jasa yang terlalu rendah. f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lainnya. (Ermyati, 2016: 49)

Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok itu (Brantas, 2009: 123).	<ul style="list-style-type: none"> a. Pimpinan tidak membeda-bedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas. b. Pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada pegawai. c. Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan masukan untuk meningkatkan hasil kerja. d. Pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua pegawai. e. Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan pegawai. f. Pimpinan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada pegawai. g. Pimpinan bersikap dan berbicara menggunakan bahasa yang santun kepada pegawai. h. Pimpinan memberikan pujian kepada pegawai atas hasil kerja yang baik. (Mahajaya & Subudi, 2016: 7084)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati (Sembiring, 2012: 81)	<ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan b. Standar c. Umpan balik d. Alat dan sarana e. Kompetensi f. Motif g. Peluang <p>(Wibowo, 2011: 101).</p>

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 80). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dalam penelitian ini, yang bertindak sebagai populasi adalah seluruh karyawan yang ada pada *dealer* Daihatsu Batam yang berjumlah 105 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 81). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan *dealer* Daihatsu Batam.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012: 85). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dengan demikian semua populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 105 karyawan *dealer* Daihatsu Batam.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2012: 104). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada subyek penelitian.

2. Studi Literatur

Yaitu dengan tujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Studi literatur dilakukan dengan mempelajari buku-buku, jurnal, dan hasil laporan lain yang ada referensinya.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden merespons pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang di ukur (Sanusi, 2012: 59) Skala likert lazim menggunakan lima titik dengan label netral pada posisi tengah (ketiga).

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2012: 58)

3.5. Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis data apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya (Sanusi, 2012: 115).

3.5.1. Statis Deskriptif

Statis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sanusi, 2012: 115). Biasanya parameter analisis deskriptif adalah mean, modus, frekuensi, persentase, persentil, dan sebagainya.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Instrumen

Validitas instrumen ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total (Sanusi, 2012: 77). Skor total adalah jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan. Jika skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan total skor total pada tingkat alfa tertentu, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid, dan sebaliknya.

Azwar menyatakan bahwa validitas adalah uji untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Wibowo, 2012: 35). Dalam pengujian validitas instrumen untuk koefisien korelasinya (r), penulis menggunakan rumus korelasi Product Moment Angka Kasar oleh Pearson, yaitu:

$$r_{iX} = \frac{N \sum iX - (\sum i)(\sum X)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][N \sum X^2 - (\sum X)^2]}}$$

Rumus 3.1

Koefisiensi
Korelasi
Pearson
Product
Moment

Sumber: (Wibowo, 2012: 17)

Dimana:

r_{iX} = Koefisien Kolerasi

I = Skor Item

X = Skor Total Dari X

n = Jumlah Banyaknya Subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan meggunakan uji dua sisi pada tarif signifikansi 0,05, perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 *for windows*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika r hitung $>$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total itemtersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.3 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Wibowo, 2012: 36)

Uji coba validitas instrumen adalah uji untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang diukur tetapi dilakukan ditempat yang berbeda serta sejenis dengan tempat penelitian.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2012: 260). Azwar menyatakan bahwa reliabilitas merupakan istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Wibowo, 2012: 52).

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrument menggunakan teknik dari *Alpha Cronbach*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data *reliable* atau *moment*, atau nilai r tabel. Dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta 1^2} \right]$$

Rumus 3.2
Metode Cronbach

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \delta b^2$ = Jumlah Varians Pada Butir

$\delta 1^2$ = Varian Skor Secara Keseluruhan

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas dan reliabilitas, maka digunakan perangkat lunak komputer (*software*) program *excel for windows* dan *SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 20 *for windows* dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini:

Tabel 3.4 Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : (Wibowo, 2012: 53)

Uji coba reliabilitas instrumen adalah uji untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih yang dilakukan ditempat yang berbeda dengan tempat penelitian tetapi sejenis dengan tempat penelitian.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal

(Wibowo, 2012: 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Maka rumus uji normalitas data sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

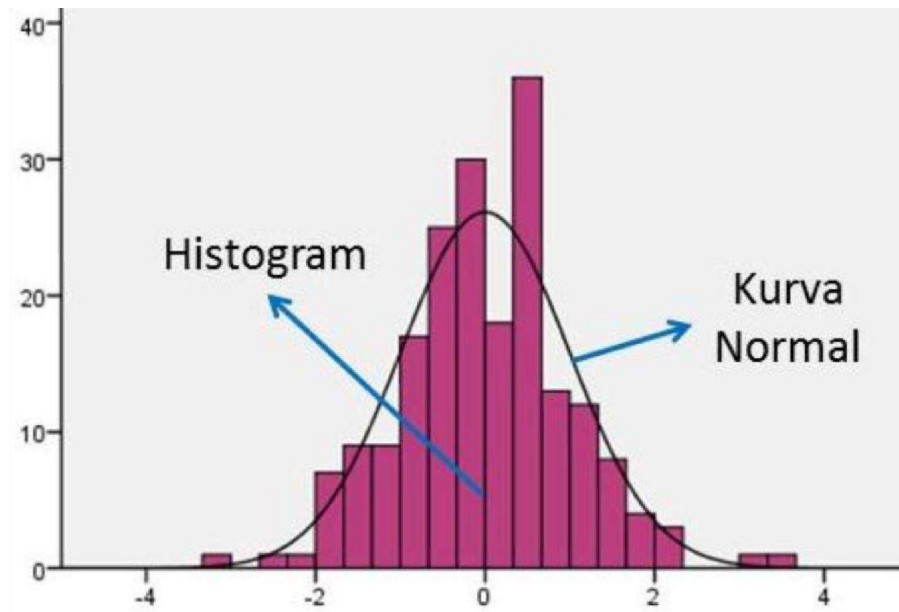
Rumus 3.3
Uji Normalitas

Sumber: (Wibowo, 2012: 62)

O_i	= Frekuensi observasi
E_i	= Frekuensi harapan
k	= Banyaknya kelas interval

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai Kolmogrov-Smirnov $Z < Z_{\text{tabel}}$; atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 failed) > a*; $\text{sig} > 0,05$ (Wibowo, 2012: 62).

Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Wibowo, 2012: 69) dan di verifikasi dengan Kolgomorow Smimov.



Gambar 3.1 Grafik Normal Plot

Sumber: (Wibowo, 2012: 70)

Pada grafik normal plot, dengan asumsi :

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

Untuk melakukan uji tersebut dapat juga menggunakan analisis uji *Kolmogorov – Smirnov* (Wibowo, 2012: 72), kurva nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal jika;

1. Nilai *Kolmogorv – Smirnov* $Z < Z_{\text{tabel}}$; atau
2. Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $> \alpha$, dengan α adalah 0,05.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendekteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut VIF yaitu *Variance Inflation Factor* (Wibowo, 2012: 87).

Menurut Algifari, jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas. Bila nilai korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0.5 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinearitas (Wibowo, 2012: 87).

3.5.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas (Sanusi, 2012: 135). Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain (Priyatno, 2013: 62). Uji heteroskedastisitas suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

3.5.5. Uji Pengaruh

3.5.5.1. Analisa Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat (Sanusi, 2012: 134). Kedua variabel bebas adalah stres kerja dan kepemimpinan. Variabel terikat adalah kinerja karyawan. Analisis linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknik dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelasan jumlahnya lebih dari satu buah. Model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya (Wibowo, 2012: 126).

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_r) secara serentak terhadap variabel dependen

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

**Rumus 3.5. Regresi
Linear Berganda**

(Y). nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah (Dwi Priyatno, 2008: 78). Regresi Linear Berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X1 = Variabel independen pertama (Stres kerja)

X2 = Variabel independen kedua (Kepemimpinan)

e = error

3.5.5.2. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi. R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel X) secara bersama-sama. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut, r adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear diantara dua variabel, nilainya dapat negatif dan positif. Sementara itu, R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2012: 136).

3.5.6. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi) ataukah tidak (Priyatno, 2011: 52). Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
2. Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_0 .
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai sig.
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nol.

Rancangan pengujian Hipotesis dalam penelitian ini untuk menguji atau tidaknya pengaruh antara variabel independen yaitu stres kerja dan kepemimpinan sebagai (X) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas dengan menggunakan tingkat kepercayaan atau *confidence interval*. Jika dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi, kebanyakan penelitian menggunakan 0,05. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji T dan uji F. Dalam pengujian, terdapat dua hipotesis yaitu adalah Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya hubungan atau tidak adanya pengaruh dan

Hipotesis Alternatif (H_a) yang menyatakan adanya hubungan atau adanya pengaruh (Noor, 2014: 84).

3.5.6.1. Uji t

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Persyaratan uji ini adalah data harus berskala interval atau rasio. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung (Priyatno, 2013: 52). Data juga harus berdistribusi normal. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (X_1, X_2) secara individu terhadap variabel dependen (Y), yaitu :

a. Menentukan hipotesis

H_o : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria pengujian

1. Jika t hitung $>$ t table atau signifikan $<$ 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Jika t hitung $<$ t table atau signifikan $>$ 0,05 maka H_o diterima H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

c. Rumus uji t

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{r^2}$$

Rumus 3.6

Uji t

Sumber: (Priyatno, 2013: 52)

Dimana:

r = Koefisien regresi

n = Jumlah responden

3.5.6.2. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat, yaitu :

a. Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria pengujian

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika F hitung $\leq F$ tabel atau signifikan $> 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika F hitung $> F$ tabel atau signifikan $< 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

c. Rumus uji F:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$

Rumus 3.7
Uji F

Sumber: (Priyatno, 2011: 52)

Dimana:

F = Rasio

R^2 = Hasil perhitungan r dipangkatkan dua

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah di *dealer* Daihatsu Batam beralamat di komplek pertokoan Palm Spring Blok D2 No. 1-2, Batam Center.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini di sesuaikan dengan jadwal dengan mengumpulkan data dari bulan September 2018 sampai dengan Januari 2019.

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	September				Oktober				November				Desember				Januari			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Studi Kepustakaan	■																			
Penentuan Topik	■																			
Penentuan Judul		■	■																	
Penentuan Obyek		■	■	■																
Penelitian Lapangan					■	■	■	■	■	■	■	■								
Pengolahan Data												■	■	■	■					
Pembuatan Laporan Penelitian														■	■					
Pemeriksaan Laporan Penelitian															■	■	■	■	■	■