

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA
DINAMIS SEJAHTERA**

SKRIPSI



**Oleh:
Dwi Mulyani
140910273**

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

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA
DINAMIS SEJAHTERA**

SKRIPSI

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



Oleh:

Dwi Mulyani

140910273

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Dwi Mulyani
NPM : 140910273
Fakultas : Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Dinamis Sejahtera

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam 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 unsure-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang - udangan yang berlaku.

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

Batam, 3 Februari 2019



Dwi Mulyani

140910273

**PENGARUH STRES KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT MITRA DINAMIS
SEJAHTERA**

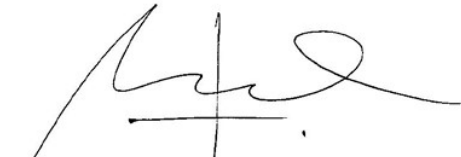
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana

Oleh
Dwi Mulyani
140910273

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini

Batam, 03 Februari 2019



Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si.
Pembimbing

ABSTRAK

Stres kerja dan kepemimpinan sering menjadi masalah yang terjadi oleh PT Mitra Dinamis Sejahtera. Tidak dipungkiri bahwa stres kerja dan kepemimpinan merupakan salah satu yang bisa meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan meningkat kan kinerja karyawan. Penulis bertujuan mengetahui stres kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera. Pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Jumlah Sampel sebanyak 135 responden yang menjadikan seluruh karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera sebagai responden. Selanjutnya data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis terdapat linear berganda dengan alat hitung SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji t, diketahui bahwa untuk variabel bebas yaitu stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F sebesar $246.501 \geq$ dari f tabel sebesar 2,672. dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari nilai α 0,05 menunjukkan bahwa variable stres kerjadan variabel kepemimpinan secara bersama - sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Job stress and leadership are often problems that occur with PT Mitra Dinamis Sejahtera. No doubt that work stress and leadership is one that can improve employee performance. By increasing employee performance. The author aims to find out work stress, leadership, employee performance at PT Mitra Dinamis Sejahtera. Sampling used in this study is saturated sampling, with methods of collecting data through questionnaires. The number of samples was 135 respondents which made all employees of PT Mitra Dinamis Sejahtera as respondents. Furthermore, the data collected in this study were analyzed by analysis of multiple linear with SPSS version 20. The results of this study indicate that from the results of the t test, it is known that for independent variables namely work stress significantly influence employee performance, leadership has a significant effect on employee performance significantly influences employee performance. The F test result is $246.501 >$ from the f table of 2.672. with a significance value of 0.00 which is smaller than the value of α 0.05, it indicates that work stress variables and leadership variables together have an effect on employee performance.

Keywords: *Job stress, leadership, employee performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI
2. Dekan Fakultas ilmu social dan humaniora Bapak Suhardianto, S.Pd., M.Hum.
3. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Mauli Siagian, S.Kom, M.Si
4. Bapak Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi yang sudah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini;
5. Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis;
6. Bapak Yusrizal, S.E selaku HRD PT Mitra Dinamis Sejahtera yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian diperusahaan;
7. Seluruh karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan skripsi;
8. Kedua orang tua yang sudah memberikan nasihat, doa, serta dukungan kepada penulis;
9. Teman-teman seperjuangan, Febrinda, Yogi pratama, Rolan, Ika arumdani, Hendi, Cindy, Indah, lia, silvia, Ade putra, dan Ryan yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam penulisan skripsi;
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 03 Februari 2019

Dwi Mulyani
140910273

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| ABSTRAK | v |
| <i>ABSTRACT</i> | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR RUMUS | xiii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah..... | 11 |
| 1.3. Batasan Masalah | 11 |
| 1.4. Rumusan Masalah..... | 12 |
| 1.5. Tujuan Penelitian | 12 |
| 1.6. Manfaat Penelitian | 13 |
| 1.6.1. Manfaat Teoritis..... | 13 |
| 1.6.2. Manfaat Praktis | 13 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 15 |
| 2.1. Konsep Teoritis | 15 |
| 2.1.1 Stres Kerja..... | 15 |
| 2.1.2 Kepemimpinan | 19 |
| 2.1.3.Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.2 PENELITIAN TERDAHULU | 25 |
| 2.3 KERANGKA PEMIKIRAN | 28 |
| 2.4 HIPOTESIS..... | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 30 |

| | |
|--|-----------|
| 3.1 Desain Penelitian | 30 |
| 3.2 Operasional Variabel | 30 |
| 3.2.1 Variabel Bebas | 31 |
| 3.2.2 Variabel Terikat | 32 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 33 |
| 3.3.1 Populasi..... | 33 |
| 3.3.2 Sampel..... | 33 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian | 35 |
| 3.4.1. Teknik Pengumpulan Data..... | 35 |
| 3.4.2. Instrumen Penelitian | 35 |
| 3.5 Metode Analisis Data..... | 36 |
| 3.5.1 Statistik Deskriptif | 37 |
| 3.5.2 Uji Validitas Data | 37 |
| 3.5.3 Uji Reliabilitas Data..... | 38 |
| 3.5.4 Uji Asumsi Klasik..... | 39 |
| 3.5.5 Uji Normalitas..... | 39 |
| 3.5.6 Uji Multikolinearitas..... | 40 |
| 3.5.7 Uji Heterokedastisitas | 40 |
| 3.5.8 Uji Hipotesis | 41 |
| 3.5.9 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 41 |
| 3.5.10 Analisis Determinasi (R^2)..... | 42 |
| 3.5.11 Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)..... | 43 |
| 3.5.12 Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi secara Serempak (Uji f)..... | 43 |
| 3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian..... | 44 |
| 3.6.1 Lokasi Penelitian..... | 44 |
| 3.6.2 Jadwal Penelitian | 44 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN..... | 46 |
| 4.1 Profil Responden..... | 46 |
| 4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin | 47 |
| 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 48 |
| 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 49 |
| 4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 50 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 50 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.1 Analisis Deskriptif | 50 |
| 4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data | 66 |
| 4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik | 71 |
| 4.4 Hasil Uji Pengaruh..... | 77 |
| 4.5 Hasil Uji Hipotesis..... | 81 |
| 4.6 Pembahasan..... | 83 |
| 4.6.1 Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera | 84 |
| 4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera..... | 84 |
| 4.6.3 Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera | 85 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 86 |
| 5.1 Simpulan | 86 |
| 5.2 Saran | 86 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 88 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran..... | 29 |
| Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram..... | 29 |
| Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot | 73 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Scatter Plot | 76 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Nama anak perusahaan PT Mitra Dinamis Sejahtera..... | 7 |
| Tabel 1. 2 Persentasi jumlah karyawan periode tahun 2011- 2018..... | 8 |
| Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu | 25 |
| Tabel 3. 1 Indikator Stres Kerja (X1)..... | 31 |
| Tabel 3. 2 Indikator Kepemimpinan (X2)..... | 32 |
| Tabel 3. 3 Indikator Kinerja (Y) | 33 |
| Tabel 3. 4 Kriteria Penskoran Tanggapan atau Sebaran Jawaban Skala Likert..... | 36 |
| Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian | 45 |
| Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 47 |
| Tabel 4. 2 Repsonden Berdasarkan Usia | 48 |
| Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan | 49 |
| Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Status | 50 |
| Tabel 4. 5 Kriteria Analisis Deskripsi..... | 51 |
| Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Stres kerja (X1) | 51 |
| Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kepemimpinan (X ₂)..... | 56 |
| Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y). 61 | |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Stres kerja (X1)..... | 67 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel kepemimpinan (X2) | 68 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas kinerja karyawan (Y)..... | 69 |
| Tabel 4. 12 Indeks Koefisien Reliabilitas | 70 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas..... | 71 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Kolmogorov - Smirnov..... | 74 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 75 |
| Tabel 4. 16 Uji Heterokedasitas dengan prak glejser..... | 77 |
| Tabel 4. 17 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 78 |
| Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²) | 80 |
| Tabel 4. 19 Hasil Uji T (parsial) | 81 |
| Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F) | 82 |

DAFTAR RUMUS

| | |
|---|----|
| Rumus 3. 1 Rumus Slovin | 34 |
| Rumus 3. 2 Rumus Korelasi <i>Product Moment</i> | 37 |
| Rumus 3. 3 <i>Cronbach's Alpa</i> | 39 |
| Rumus 3. 4 Rumus Regresi Linear | 42 |
| Rumus 3. 5 Rumus Koefisen Determinasi..... | 42 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia yang mengalami banyak perubahan yang bersifat signifikan. Mulai dari perkembangan dunia yang mengubah pemikiran manusia mengenai setiap aspek kehidupan yaitu salah satunya aspek sumber daya manusia. Tentunya banyak dihadapi oleh setiap perusahaan. di karenakan kekayaan yang paling penting di setiap perusahaan karyawan. Munculnya pemikiran tentang manusia sumber daya manusia manajemen dan pengetahuan manajemen, manusia hanya sebagai alat yang disamakan dengan faktor produksi lainnya. Maka dari itu, manusia (tenaga kerja) bisa diperlakukan secara tidak manusiawi sebagai budak yang dipaksa untuk bekerja secara terus - menerus oleh atasan.

Masalah yang paling banyak dihadapi oleh setiap perusahaan. Perusahaan membutuhkan hasil kinerja yang baik dari seorang karyawannya guna untuk penunjang perusahaannya dari tiap karyawan yang mendapatkan kepemimpinan yang tegas dari atasan untuk para karyawan agar menghasilkan kerja yang prima, dorongan yang di butuhkan karyawan untuk mengurangi stres kerja hadapi di saat pekerjaan yang terhitung sudah jangka waktu yang sedikit. Pengelolaan (*management*) sumber daya manusia (*human resouce*) secara profesional diperlukan juga dalam jasa pendidikan atau organisasi sektor publik

seperti Universitas Putera Batam dan pengelolaan berbagai sumber daya akan dipengaruhi oleh faktor - faktor yang kompleks.

Karyawan yang Individu bekerja dalam keadaan yang serba tertekan sehingga tidak bisa bekerja secara optimal dan berkembang. Lebih parahnya, individu berada dalam kondisi stres sehingga mempengaruhi kinerja yang buruk. Perusahaan yang mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan. Kinerja karyawan yang kurang stabil akan menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal. Kinerja yang memiliki cangkupan yang cukup luas, yang tidak hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung di karyawan tersebut, akan terjadinya kinerja karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera akan menjadi perusahaan tersebut menurun. Setiap perusahaan akan berkembang atas dasar dari dorongan hasil kerja karyawan.

Sikap kepemimpinan yang di butuh kan perusahaan untuk mendukung hasil kerja yang prima, pernyataan di dukung oleh jurnal (Wijayanti, 2015: 2) perusahaan membutuhkan seorang pemimpin bagus, karena seorang pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja yang dapat mendorong hasil pekerjaan yang di berikan karyawan. Perusahaan menuntut kinerja karyawan mencapai tujuan perusahaan. karyawan yang sering mendapatkan pekerjaan tambahan di luar kewajiban yang akan menimbulkan stres kerja yang terjadi di karyawan perusahaan. Aktivitas

karyawan dalam kemampuan dan waktu karyawan, situasi yang demikian akan menimbulkan stres pada karyawan sehingga tidak mendatangkan hasil kinerja yang baik dan kemudian menyebabkan penurunan kinerja.

Stres kerja yang banyak di rasakan tiap karyawan tidaklah sama karena tiap karyawan memiliki porsi pekerjaan yang di berikan tiap perusahaan berbeda di tiap jabatannya, pernyataan di dukung oleh (Trakindo, Samarinda, & Fauzi 2014:144) keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan - tuntutan dan bagaimana seseorang berpikir bahwa seseorang itu tidak depresi, merasakan *eustres* (tanggapan *positif*) atau *distres* (tanggapan *negatif*), stres yang berlarut akan menimbulkan terjadinya depresi yang dapat terjadi dengan siapa saja dan bahkan terjadi dimana saja.

Stres tidak hanya ada di kalangan pekerjaan tetapi juga dalam lingkungan top manajemen. Terutama masalah dunia pekerjaan yang makin rumit, maka pola dan pengaruh masalah kerja terhadap manusia bisa lebih bervariasi dengan tingkat stres, Pada PT Mitra Dinamis Sejahtera yang terjadi pada karyawannya di saat akhir tahun berdampak pada stres kerja yang terjadi di karenakan karyawan yang di *push* untuk sebuah kerja yang begitu berdampak pada sebagian besar dari karyawan, tanpa menghilangkan dan berkurang peminat jasa atau *customer* perusahaan mitra dinamis sejahtera. Stres yang terjadi terhadap karyawan dapat disebabkan oleh kurangnya tenaga ahli dengan pekerjaan yang melebihi dan harus mencapai target. Perusahaan memerlukan kemampuan mengolah sumber daya manusia untuk perusahaan dapat mendukung setiap kebijakan perusahaan yang dapat mengarahkan kepada pencapaian serta tujuan

yang di tuntutan oleh perusahaan. yang paling utama manajemen sumber daya manusia yang memberikan kontribusi pada keberhasilan perusahaan. Namun kunci dari itu semua tidak lepas dari kinerja karyawan, dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia yang dapat mendukung usaha dan tingkat produktivitas dan kualitas perusahaan.

Stres merupakan suatu masalah yang terjadi pada individu seseorang karyawan, stres itu terjadi di karena kondisi yang mengganggu kejiwaan atau kemampuan seseorang dalam berpola pikir sehingga mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Secara teoritis kepemimpinan yang di berikan jika berjalan baik akan berpengaruh juga kepada kinerja karyawan kepemimpinan juga melalui dari sikap, tutur bahasa kepada orang lain atau lawan bicara. Suatu sikap seseorang yang berupa fisik maupun mental pada lingkungannya akan dapat berpengaruh atau tidak terhadap lingkungan sekitarnya terancam, namun untuk membantu mereka mengatasi dan konteks dimana stres terjadi, akan tetapi stres kerja tidak boleh terjadi karna akan mengganggu seorang karyawan dalam pekerjaannya, dan akan mengganggu kepribadian dari tiap individu karyawan, pernyataan di dukung jurnal (PUSPITA, 2015:30). Stres yang terjadi seorang individu dengan peluang, tuntutan, atau bahkan sumber daya yang terkait dengan apa yang dirasakan oleh tiap individu. Namun stres kerja bisa juga bersifat negatif dan ada pula positif. Bahkan stres bisa di kategorikan stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja untuk stres tantangan seperti dengan hal yang baru yang belum pernah dicapai dan itu menjadi sebuah pacuan contohnya: menerima jabatan baru. Dari contoh tersebut dengan ketidak siapan untuk

menerima jabatan baru akan menimbulkan sebuah tekanan dengan menjadi tekanan dari individu menimbulkan stres yang kerja yang akan di hadapi.

Terkadang atasan bertindak secara sewenang dengan menekan para pekerja karena mereka menganggap bahwa dirinya yang paling unggul dan terkadang menindasai para pekerja yang hanyalah sebagai makhluk yang lemah dan dipandang. Reaksi yang diberikan seseorang dalam menghadapi stres menunjukkan karakter yang dimiliki dan dimana batas kemampuan seseorang karyawan mampu mengatasinya. Jika stres kerja tidak diatasi maka dalam jangka pendek akan berdampak pada menurunnya produktivitas kinerja seorang karyawan tetapi sebaliknya stres yang berkepanjangan akan mengakibatkan karyawan akan memilih untuk berhenti bekerja, pernyataan di dukung oleh jurnal (PUSPITA, 2015:30) suatu bentuk reaksi yang terjadi pada seseorang, dalam fisik bahkan mental pada perubahan lingkungan yang mengganggu bahkan dirinya terancam, namun untuk membantu mereka mengatasi, dan konteks dimana stres terjadi, akan tetapi stres kerja tidak boleh terjadi karena akan mengganggu seorang karyawan dalam pekerjaannya, dan akan mengganggu kepribadian dari tiap individu karyawan. Stres yang terjadi seorang individu dengan peluang, tuntutan, atau bahkan apa yang dirasakan oleh tiap individu.

Kepemimpinan memiliki tugas agar dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan dan memerintahkan karyawan untuk dapat bertindak positif, memotifasikan untuk mencapai tingkat percaya diri tercapai, pernyataan di dukung oleh jurnal (Wijayanti, 2012:3) Bahkan masalah yang terjadi di dalam perusahaan yang berdasarkan stres kerja dan kepemimpinan yang di berikan

perusahaan kepada tiap individu dari karyawan. Kepemimpinan yang sesuai, dalam perusahaan membutuhkan manajemen yang handal untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan ada sector publik dan swasta didalam kedua sector tersebut di butuhkan kepemimpinan yang baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan atau tidak nya perusahaan tersebut tidak lepas pula dari hasil kinerja karyawan yang bekerja sesuai kemampuan perindividu dengan dorongan dari kepemimpinan yang baik.

Menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki tugas untuk memimpin karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan arahan yang di berikan oleh kepemimpinan. Seperti di PT Mitra Dinamis Sejahtera memiliki seseorang pemimpin untuk mengatur proses kerja karyawan atau bawahan nya. Agar dapat bekerja baik untuk perusahaannya dan mengerjakan secara tepat berikan di masing - masing karyawan, pekerjaan karyawan harus lah di pimpin dari atasan agar tidak timbul stres kerja di karenakan beban kerja yang membingungkan dan bantuan dari team agar pekerjaan dapat di hasilkan dengan sempurna.

Berbagai hambatan akan muncul yang bisa menurunkan tingkat kinerja karyawan kepemimpinan merupakan bagian paling penting untuk dapat mengatur atau memberikan masukan kepada karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Kepemimpinan yang membentuk kinerja karyawan bawahan yang lebih baik lagi, kepemimpinan yang dapat memberikan contoh kepada karyawan agar mampu memberikan hasil kinerja yang maksimal, pernyataan di dukung oleh jurnal (Novitasari, 2016:3). Kepemimpinan berdampak cukup besar di dalam organisasi bahkan di perusahaan. Tiap perusahaan memiliki suatu

pemimpin yang di percaya untuk bertanggung jawab dengan jalan nya perusahaan itu,

PT Mitra Dinamis Sejahtera memiliki hasil kinerja karyawan yang bagus membantu untuk kemajuan dari perusahaan PT Mitra Dinamis Sejahtera sekarang menjadi salah satu Perusahaan Solusi Fire & Safety terkemuka di Batam - Indonesia, menyediakan solusi keselamatan total. Pengan semua produk dan layanan yang ada dalam Sistem Alarm Kebakaran, Layanan Pemadam Kebakaran, Alat Pemadam Kebakaran, Fire Hydrant yang berpengalaman di stasiun layanan. PT Mitra Dinamis Sejahtera merupakan salah satu perusahaan pertama yang ada di Kepulauan Riau dengan memiliki anak cabang perusahaan di Tanjung Pinang dan memiliki perusahaan yang berada di bawah PT Mitra Dinamis Sejahtera dapat di tampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1 Nama anak perusahaan PT Mitra Dinamis
Sejahtera**

| No | Nama Perusahaan |
|----|-----------------------------|
| 1 | PT. Mitra Dinamis Sejahtera |
| 2 | CV. Mitra Abadi |
| 3 | CV. Mitra Engeneering |
| 4 | CV. Mitra Dinamis |

Sumber: PT Mitra Dinamis Sejahtera

Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja juga di nyatakan sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas, baik yang di lakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Dengan hasil kerja yang bagus akan membuktikan bahwa kinerja yang di berikan bagus. Berikut seluruh masa kerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera:

**Tabel 1. 2 Persentasi jumlah karyawan periode tahun 2011
- 2018**

| NO | Tahun | Jumlah Karyawan | Perkembangan |
|-------|-------|-----------------|--------------|
| 1 | 2011 | 200 | 0% |
| 2 | 2012 | 225 | 12,5% |
| 3 | 2013 | 233 | 3,5% |
| 4 | 2014 | 228 | 0,22% |
| 5 | 2015 | 250 | 9,64% |
| 6 | 2016 | 235 | 0,06% |
| 7 | 2017 | 228 | 0,29% |
| 8 | 2018 | 223 | 0,21% |
| Total | | 1.822 | |

Sumber: PT Mitra Dinamis Sejahtera

Pertumbuhan karyawan yang terjadi di tiap tahun mengalami perubahan dan pergeseran jumlah karyawan dan mengalami naik turunnya pertahun. Hasil kerja yang tidak sama semestinya yang mengalami perbedaan tiap tahun di karenakan jumlah karyawan yang berkurang atau bisa bertambah. Seperti yang terjadi di tahun terkahir 2015 (9,64%) di tahun 2016 (0,06%) mengalami penurunan yang cukup banyak tapi akan tetapi di tahun 2017 (0,29%) mengalami kenaikan yang cukup besar dari tahun sebelumnya, namun di tahun 2018 mengalami sedikit penurunan (0,21%). Jika ditelusuri lebih dalam perputaran karyawan yang naik turun, dan tidak terlepas dari permasalahan yang terjadi di tiap pekerjaan dan peraturan yang di berikan perusahaan. Seperti pemotongan gaji sebesar 7% bagi tiap karyawan yang melakukan telat dan tidak memberikan keterangan di denda Rp 150.000 . Namun hal ini di rasa terlalu ketat yang di rasa kan bagi karyawan.

Kurangnya perhatian dari atasan untuk mendengarkan bawahan yang menjadi salah satu penyebab karyawan tidak betah dalam bekerja yang maksimal dan akhirnya berhenti dari perkerjaan tersebut. Dari penjelasan di atas dapat di tarik garis besar terdapat 3 masalah yang terjadi di dalam perusahaan ini, yaitu masalah stres kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Masalah pertama dalam perusahaan ini yaitu stres kerja. Banyak karyawan di perusahaan ini yang sering mengeluh stres dalam menghadapi perkerjaan dan merasa tidak nyaman serta tertekan karena berbagai sebab, yaitu oleh suasana ruang kerja yang sempit, pekerjaan yang tidak jelas yang selalu diberikan pekerjaan tambahan di luar tanggung jawab, laporan yang semakin rumit dan banyak dan

jumlah karyawan yang banyak berkurang oleh perusahaan sehingga pekerjaan karyawan sebelumnya dan di serahkan karyawan yang lain. Masalah kedua dalam persahaan ini yaitu kepemimpinan beberapa dari karyawan yang berfikir bahwa beberapa atasan mereka, kepemimpinan yang masih rendah dalam perusahaan karena berbagai sebab, yaitu atasan yang tidak perhatian terhadap bawahan, pembagaian tugas yang kurang jelas siapa yang melakukannya, beberapa atasan tidak memberikan petunjuk yang jelas serta komunikasi yang kurang baik antara beberapa atasan dengan bawahan.

Masalah ketiga yaitu kinerja karyawan masalah di perusahaan ini yang menunjukan bahwa kinerja karyawan yang masih rendah, sehingga karyawan sering melakukan kesalahan dalam pembuatan laporan kerja, karyawan yang jarang memeriksa kembali hasil pekerjaan dan hubungan kerja sama yang kurang baik antar divisi. Banyak hal yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, misalnya kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya pekerjaan, ketidakjelasan informasi dari atasan, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan kurangnya komunikasi. Latar belakang masalah yang ada di perusahaan PT Mitra Dinamis Sejahtera yang di jelaskan di atas membuat penelitian tertarik untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan masalah stres kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan. Disini peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan antara sters kerja, Kepemimpinan dan kinerja karawan dalam suatu hubungan kualitas. Maka peneliti ini di susun judul **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA DINAMIS SEJAHTERA.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera yang tidak stabil.
2. Penurunan semangat kerja dan sifat malas pada diri karyawan.
3. Kurangnya perhatian atasan terhadap karyawan dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan di PT Mitra Dinamis Sejahtera.
4. Tingkat stres karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera berbeda - beda tergantung pada masing - masing level (jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis menyadari masih banyak informasi - informasi yang belum dipaparkan, hal ini dikarenakan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh penulis dalam melakukan ini, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian hanya membahas tentang stres kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera di Kota Batam Berkaitan dengan pengambilan populasi, peneliti membatasi hanya dilakukan pada karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera.

1.4. Rumusan Masalah

Setelah di batasi masalah apa yang di teliti, maka langkah berikutnya yang sangat penting adalah perumusan masalah ditujukan untuk menghindari kerancuan dalam pelaksanaan penelitian dengan memberikan latar belakang dan penelitian ini, maka rumusan masalah yang akan di teliti, tersebut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera?
3. Apakah stres kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera.
3. Untuk mengetahui stres kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera.

1.6. Manfaat Penelitian

Selain dari tujuan, sebuah penelitian juga mempunyai manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang berguna bagi semua masyarakat. Karena ketika sesuatu itu bermanfaat maka dia akan menjadi pedoman dalam mengambil sebuah keputusan maupun tindakan, berikut peneliti menulis manfaat penelitian sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Melakukan penelitian ini peneliti mengharap kan agar dapat menajdi sumber informasi dan menambah wawasan agar menjadi salah satu gambaran dalam masalah stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kinerja karyawan untuk perusahaan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Pihak Perusahaan

Manfaat praktis dari penelitian ini bagi perusahaan khususnya PT Mitra Dinamis Sejahtera adalah memberikan informasi tentang bagaimana kinerja karyawan yang memperngaruhi perusahaan

2. Bagi pihak akademis

Manfaatnya agar penulis bisa lebih memahami tentang sistem kerja karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera dan juga bisa mempetik sedikit pelajaran dari yang di teliti oleh penulis.

3. Bagi Masyarakat

Diharapkan peneliti ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi mereka yang ingin mengetahui lebih mendalam mengenai pengaruh Stres, Kepemimpinan, Dan Kinerja karyawan pada perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Konsep Teoritis

Pada konsep teoritis ini, peneliti akan mengemukakan teori - teori yang berkaitan dengan masalah - masalah yang dihadapi. Seperti yang telah peneliti paparkan pada bab sebelumnya, permasalahan yang akan di angkat dalam penelitian ini adalah hal - hal yang berkenaan dengan pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Dinamis Sejahtera. Dimulai dari penelitian yang secara umum sampai dengan penelitian yang focus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan di teliti. Dari pengertian secara umum sampai dengan pengertian yang focus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis teliti.

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja

Suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Salah satunya depresi yang timbul begitu saja akan tetapi sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mencakup kejiwaan seseorang. Semakin beratnya peristiwa yang di hadapi maka akan berdampak yang buruk terhadap karyawan, dan akan menurunkan tingkat kinerja karyawan yang menyebabkan perusahaan tidak efektif dan efisien. Di dukung oleh (Fahmi, 2016: 276) Sesuatu yang menciptakan ketidak seimbangan fisikis yang memengaruhi emosi seseorang untuk dapat berfikir dan bahkan

terkadang dapat menimbulkan beban yang di rasakan oleh tiap orang, terkanng yang di alami tiap karyawan terjadi di saat pekerjaan yang berikan tidak semestinya atau bahkan melebihi dari kapasitas atau kedudukan dari karyawan tersebut yang akan menyebabkan stres kerja. Bahkan tekanan yang di rasa kan oleh tiap karyawan berasal dari atasan yang memaksa untuk pekerja di lakukan dengan cepat dan tepat tanpa memikirkan kesulitan dari pekerjaan yang telah di berikan.

Menurut Yulianti, 2000: 10 (Dalam Biru,Utami, & Mayowan, 2016: 51) beradaptasi seseorang di suatu tempat yang memberikan rasa aman dan nyaman kepada seseorang tapi akan tetapi jika seseorang tidak merasa nyaman dan aman. Stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang. Bisa atau tidak nya seseorang itu dapat memenuhi dan mencapainya, sesuatu yang muncul berupa stres kerja yang terjadi pada karyawan (Worang, Repi, & Dotulong, 2017: 2). Stres kerja juga menjadi masalah penting yang harus di atasi oleh perusahaan. Karena akan menurunkan tingkat kinerja karyawan yang di hasil kan guna untuk tingkat keberhasilan perusahaan.

2.1.1.2. Jenis – Jenis Penyebab Stres Kerja

Stres merupakan keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan - tuntutan dan bagaimana seseorang berpikir bahwa seseorang itu dapat mengatasi semua tuntutan yang menentukan apakah seseorang tidak merasakan stres pernyataan ini di dukung oleh jurnal (Abdullah, 2012: 3) Adapun jenis – jenis stres kerja sebagai beriku:

A. Stressor (Ekstraorganisasi Stressor)

Ekstraorganisasi adalah faktor stres dari *external* perusahaan sebagai berikut:

1. Perubahan sosial

Perubahan social secara umum yaitu sebagai proses perubahan pola pikir didalam lingkungan yang lebih bermanfaat.

2. Kesulitan menguasai globalisasi

Proses yang terjadi pada pertukaran pemikiran pada aspek kebudayaan lainnya.

3. Dukungan keluarga

Menurunnya tingkat stres kerja akan terjadi jikan mendapatkan dorongan untuk mampu mengurangi bebas dan stres yang terjadi

B. Stressor Organisasi

Terjadinya stres dapat berasal dari organisasi itu sendiri, akan tetapi perusahaan juga mengalami perubahan yang menimbulkan perusahaan merka berat untuk bersaing pada perusahaan lainnya.

C. Stressor Kelompok

Stres yang dirasa kan bukan sendiri melainkan akan tetapi bisa dari kelompok beban kerja yang di rasa kan secara bersama seperti *team work* :

- 1) Seperti rekan kerja yang tidak bisa bekerja secara team work yang akan menyulitkan rekan kerja lagi dan dapat menimbulkan stres kerja.
- 2) Kurangnya kerja secara team work akan berdampak pada tingkat kinerja yang rendah.

D. Stressor Individu

Terdapat kesepakatan mengenai dimensisituasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal karyawan yang di minta untuk bekerja dengan hasil kinerja yang baik. Dari masing individu agar dapat untuk mengontrol emosi dalam melakukan sebuah pekerjaan yang telah di tetapkan pada intraindividu.

2.1.1.3. Faktor - Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut (Fahmi, 2016: 278) Stres yang terjadi di seseorang biasanya dibagi kepada 2 (dua) faktor yang menjadi penyebabnya yaitu:

1) Faktor Organisasi

Dalam faktor yang dapat berpengaruh pada stres kerja pada semua kegiatan yang terjadi didalam perusahaan yang berhubungan dengan karyawan. Beban kerja yang tinggi serta tanggung jawab yang di berikan perusahaan.

2) Faktor Lingkungan

Faktor yang dapat berpengaruh pada karyawan di sebabkan faktor lingkungan yang mendorong dan membuka pemikiran karyawan yang lebih luas.

3) Faktor Individu

Faktor dari individu yang dapat mempengaruhi antara individu satu dengan yang lainnya.

2.1.1.4. Indikator Stres Kerja

Adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja sebagai berikut (Dewi, 2014: 8) :

1. Beban kerja, diukur dari beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan di dalam perusahaan memang peran yang sangat utama karena perusahaan yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan contoh panutan bagi bawahannya. Begitu berpengaruh kepemimpinan dalam organisasi sehingga keberadaannya dapat dijadikan penilaian sebagian besar tingkat produktivitas kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Tidak mudah mendefinisikan arti kepemimpinan yang bersifat universal dan dapat di terima oleh semua kalangan pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasi. Suatu ilmu yang mengkaji agar

lebih komprehensif tentang bagaimana untuk mengarahkan, mengetahui, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan yang sudah di rencanakan. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mencapai suatu tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan guna untuk mencapai sebuah hasil kinerja yang maksimal (Arifin, 2012: 18). Seorang pemimpin yang otokratis memiliki ciri - ciri dalam kepemimpinan sebagai berikut:

2.1.2.2. Ciri - Ciri Kepemimpinan

Adapun ciri - ciri untuk menjadi seorang pemimpin (Acbar2, 2016: 5) adalah :

- a. Memiliki kepemimpinan yang sesuai dengan zamannya.
- b. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- c. Mampu menerapkan konsep "*the right man and right place*" secara tepat dan baik.

2.1.2.3. Jenis- Jenis Kepemimpinan

Adapun jenis – jenis kepemimpinan sebagai berikut (Arifin, 2012: 89) :

1. Tipe Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri - ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutar balikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan di interpretasikan sebagai kenyataan dan sebaliknya.

2. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistic yaitu seorang pemimpin yang menggabungkan antara ciri negatif dan positif sebagai berikut:

- a) Bersikap selalu melindungi.
- b) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- c) Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d) Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
- e) Melakukan pengawasan yang ketat.

3. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa. Memiliki banyak cara agar dapat memperoleh rasa simpati dari karyawan dengan menggunakan menggunakan visi yang memiliki tujuan dan sasaran kepada karyawan kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.

4. Tipe Laissez Faire

Kepemimpinan yang memiliki wewenang terhadap bawahannya dan lebih meminta karyawan Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

5. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan

Penelitian ini di dukung oleh jurnal (Wijayanti, 2015: 44) secara garis besar indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Bersifat adil, kebersamaan terjadi mutlak dengan kata lain dapat bersifat adil pada hakikatnya dan terbentuknya perjanjian antara atasan dan bawahan agar dapat mencapai tujuan yang di ingin kan.
2. Memberi sugesti, proses psikologis seseorang untuk dapat membimbing pikiran, perasaan dan perilaku orang lain.

3. Mendukung tujuan, agar dapat mencapai tujuan yang perusahaan telah tetapkan tidak lah lepas dari campur tangan kepemimpinan dan kinerja karyawan. Setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.
4. Menciptakan rasa aman, pencapaian pemimpin memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan (bawahan) dengan memberikan hal - hal yang positif yang berkaitan dengan pekerjaan untuk penunjang kinerja yang baik.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebabkan atribut secara rinci dan lengkap. Konsep kinerja lebih banyak bersifat kontekstual atau pada setiap konteks mempunyai indikator yang berbeda - beda. Namun memiliki tujuan yang sama untuk suatu perusahaan dan sebagai catatan dari hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. penelitian ini di dukung oleh buku (Amir, 2015: 108). Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sesuai dengan perannya dalam perusahaan, untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan Penelitian ini di dukung oleh jurnal (Worang et al., 2017: 4)

2.1.3.2 Jenis - Jenis Kinerja Karyawan

Penelitian ini di dukung oleh buku (Kasmir, 2016: 5) Salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Beberapa jenis - jenis kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dilakukan oleh pegawai dengan sebaik - baiknya, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

2) Pembinaan

Pembinaan dilakukan jika karyawan belum mencapai atau tidak tercapainya dalam mewujudkan rencana yang telah ditetapkan.

3) Pengawasan atau Peninjauan

Melakukan kegiatan pengawasan atau peninjauan atas realisasi rencana kerja untuk mengetahui kemandirian kerja yang terjadi.

4) Mengendalikan

Kegiatan pengendalian dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan, atas pelaksanaan yang dilakukan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja karyawan

Penelitian ini di dukung oleh jurnal (Trakindo, Samarinda, & Fauzi, 2014: 4) Secara umum Indikator Kinerja Karyawan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- A. Kuantitas yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- B. Kualitas yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
- C. Ketepatan Waktu yaitu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan indikator - indikator.
- D. Kehadiran yaitu ke hadiran karyawan perbulan.
- E. Kemampuan Berkerja Sama yaitu hasil kerja yang di berikan untuk perusahaan.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

| NO | NAMA/ TAHUN/JUDUL PENELITIAN | VARIABEL | HASIL PENELITIAN |
|----|--|---|---|
| 1 | Yulianti, 2000:10 (dalam Biru, Utami, & Mayowan, 2016:51) Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | Stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan | suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu |

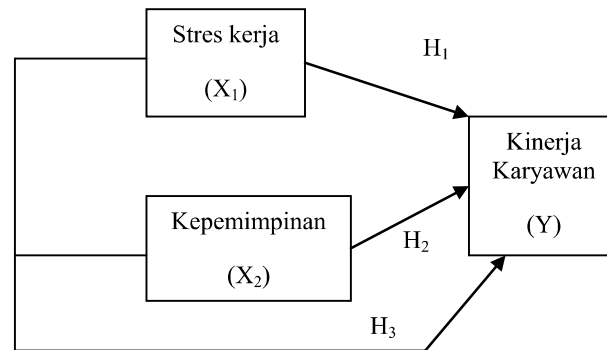
| | | | |
|---|--|---------------------------------------|---|
| | (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang) | | banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. |
| 2 | (Fahmi, 2016:276) Manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja | Stres kerja terhadap kinerja karyawan | Suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 3 | <p>(Arifin, 2012)</p> <p>LEADERSHIP ilmu dan seni kepemimpinan</p> | <p>Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan</p> | <p>kemampuan mempersuasi orang-orang untuk mencapai tujuan yang tegas dengan gairah (<i>leadership is the ability to persuade other to seek defined objectives enthusiastically</i>).</p> |
| 4 | <p>(amir, 2015)</p> <p>Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan konsep dan penilaian kinerja di perusahaan</p> | <p>terhadap Kinerja karyawan</p> | <p>Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebabkan atribut secara rinci dan lengkap.</p> |
| 5 | <p>(Kasmir, 2016)</p> <p>Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)</p> | <p>Jenis – jenis Kinerja karyawan</p> | <p>Hasil dari penelitian ini menjadi salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia</p> |
| 6 | <p>(Yperen, 2019)</p> <p>Orientasi tujuan karyawan, kualitas tukar anggota pemimpin,dan hasil</p> | <p>Pekerjaan Kinerja dan Kepemimpinan</p> | <p>Hasil dari penelitian ini menunjukan tujuan karyawan dan kualitas yang berikan anggota terhadap pemimpin dan hasil kinerja serta</p> |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | kinerja pekerjaan dan | | kepuasan kerja karyawan |
| 7 | (Barling & Frone, 2017) Kepemimpinan Melemahkan Kesejahteraan Karyawan Stres Peran dan Penipisan Sumber Daya Psikologis | Kepemimpinan dan peran stres kerja karyawan | Hasil penelitian ini menjelaskan bagaimana kepemimpinan yang melemahkan kesejahteraan karyawan peran stres kerja dan penipisan sumber daya |

2.3 KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian yang dilakukan oleh Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan tingkat kemampuan yang dimiliki para karyawan yang tingkat kinerja tinggi yang dapat meningkatkan mutu atau kualitas produksinya. kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan tiap masing karyawan kepada perusahaan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2018

2.4 HIPOTESIS

Menurut (Wijayanti, 2015: 5) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Stres kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain Penelitian yang menggambarkan tentang metode yang digunakan tentang hubungan variable serta besaran populasi, sampel, teknik sampling yang dipilih cara mengumpulkan data dan alat analisis data yang digunakan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015: 37) Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat, sehingga di dalamnya terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variable - variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala.

3.2 Operasional Variabel

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala - gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2015: 38).

3.2.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), (Sugiyono, 2015: 39). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

I. Stres kerja (X1)

Stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang. Bisa atau tidak nya seseorang itu dapat memenuhi dan mencapainya, sesuatu yang muncul berupa stres kerja yang terjadi pada karyawan.

Tabel 3. 1 Indikator Stres Kerja (X1)

| VARIABEL | INDIKATOR | SKALA |
|------------------|---------------|--------|
| Stres kerja (X1) | Beban kerja | Likert |
| | Sikap pemimin | Likert |
| | Waktu kerja | Likert |
| | Konflik | Likert |
| | Komunikasi | Likert |
| | | |

Sumber: Peneliti, 2018

II. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan adalah kemampuan mempersuasi orang - orang untuk mencapai tujuan yang tegas dengan gairah.

Tabel 3. 2 Indikator Kepemimpinan (X2)

| VARIABEL | INDIKATOR | SKALA |
|-------------------|----------------------|--------|
| Kepemimpinan (X2) | Bersifat Adil | Likert |
| | Memberi Sugesti | Likert |
| | Mendukung Tujuan | Likert |
| | Memberikan Rasa Aman | Likert |

Sumber: Peneliti, 2018

3.2.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independen), (Sugiyono, 2015: 39). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y). Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebabkan atribut secara rinci dan lengkap. Konsep kinerja lebih banyak bersifat kontekstual atau pada setiap konteks mempunyai indikator yang berbeda - beda. Namun memiliki tujuan yang sama untuk suatu perusahaan dan sebagai catatan dari hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Tabel 3. 3 Indikator Kinerja (Y)

| VARIABEL | INDIKATOR | SKALA |
|-----------------------|------------------------|--------|
| Kinerja Karyawan (Y1) | Kuantitas | Likert |
| | Kualitas | Likert |
| | Ketepatan waktu | Likert |
| | Kehadiran | Likert |
| | Kemampuan bekerja sama | Likert |

Sumber: Peneliti, 2018

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015: 80) populasi merupakan objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT MITRA DINAMIS SEJAHTERA yaitu 204 Karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2015: 81). Apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, sehingga sampel yang diambil dari populasi harus benar - benar mewakili (representatif). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Menurut (Sugiyono, 2015: 82) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel

yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini, agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Rumus 3. 1 Rumus Slovin

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi yaitu 204

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 5%;

1 = konstanta

Dengan menggunakan presisi 5 % dan jumlah seluruh karyawan (populasi) sebanyak 204 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{204}{1 + 204(0,05^2)}$$

$$n = \frac{204}{1,51}$$

n = 135,099338 /dibulatkan menjadi 135

3.4. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam penelitian, karena teknik ini merupakan strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang dipergunakan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket atau kuisisioner, yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna, Menurut (Wibowo, 2012: 50). Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera melalui penyebaran kuisisioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui buku, jurnal dan artikel. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian.

3.4.2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian dengan cara melakukan pengukuran (Widoyoko, 2013: 51). Instrumen dalam penelitian ini menggunakan instrumen angket atau kuisisioner. Terdapat tiga instrumen angket dalam penelitian ini yaitu angket stres kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam angket stres kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah skala sikap (*Attitude Scale*) dalam bentuk skala likert. Prinsip dasar skala likert adalah menentukan lokasi

kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negative sampai dengan sangat positif. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata, diantaranya yaitu sangat setuju, setuju, ragu - ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Sugiyono, 2015: 93). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban beserta skor stres, kepemimpinan dan kinerja karyawan dapat dijabarkan dalam tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Kriteria Penskoran Tanggapan atau Sebaran Jawaban Skala Likert

| NO | TANGGAPAN | | PENSKORAN |
|----|-----------|---------------------|-----------|
| | SIMBOL | MAKNA | |
| 1 | SS | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | S | Setuju | 4 |
| 3 | RG | Ragu-ragu | 3 |
| 4 | TS | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Peneliti, 2018

3.5 Metode Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20.SPSS (*StatisticalPackage for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2015: 147). Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi atau mendeskripsikan variabel independen yaitu stres kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan mendeskripsikan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

3.5.2 Uji Validitas Data

Instrumen dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur, dengan kata lain validitas berkaitan dengan ketepatan alat ukur. Menurut (Widoyoko, 2013: 147), suatu butir instrument menghasilkan – hasil yang valid jika besar terhadap skor total. Dengan kata lain dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika skor pada butir mempunyai kesejajaran dengan skor total. Validitas butir digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumus 3. 2 Rumus
Korelasi *Product Moment*

Sumber: (Widoyoko, 2013: 147)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor *butir*

Y = Skor total dari X

N = Jumlah responden

Penafsiran harga koefisien korelasi dilakukan dengan membandingkan harga r_{xy} hasil perhitungan dengan r_{xy} yang ada dalam tabel harga kritik *product moment* dengan jumlah responden (N) yang sama sehingga dapat diketahui signifikan tidak korelasi tersebut. Apabila r_{xy} hitung lebih besar atau sama dengan r_{xy} tabel ($r_h \geq r_t$) berarti korelasi bersifat signifikan, artinya instrument test dapat dikatakan valid. Perhitungan korelasi selain dilakukan secara manual dapat juga dengan menggunakan SPSS *for windows*. Apabila menggunakan SPSS *for windows* penafsiran didasarkan pada nilai *sig* pada *output* dengan ketentuan:

1. $Sig \leq 0,05$ artinya korelasi bersifat signifikan, instrument valid;
2. $Sig > 0,05$ artinya korelasi tidak signifikan, instrument tidak valid.

(Widoyoko, 2013: 157).

3.5.3 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (Wibowo, 2012: 52). Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan yaitu *Cronbach's Alpha*. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.3 *Cronbach's Alpha*

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian pada butir

$\sigma^2 t$ = Varian total

k = Jumlah butir pertanyaan

Harga kritik atau nilai r tabel untuk indeks reliabilitas instrument adalah 0,7. Artinya suatu instrumen dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai koefisien *Alpa* sekurang - kurangnya 0,7 (Widoyoko, 2013: 165).

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Syarat uji regresi dan korelasi adalah data harus memenuhi prinsip BLUE; *Best Linear Unbiased Estimator*. Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil yang umum, atau *Ordinary Least Square* merupakan suatu model regresi yang dapat memberikan nilai estimasi atau prakiraan linier tidak bias yang paling baik. Maka untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat - syarat minimum yang harus ada pada data, syarat - syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik (Wibowo, 2012: 87).

3.5.5 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable bebas memiliki distribusi normal. Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012: 61). Suatu data yang berdistribusi

normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng (*bell shaped curve*). Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai data yang ekstrim, atau biasanya jumlah data terlalu sedikit. Uji ini dapat dilihat pada diagram Normal *P - Plot Regression Standarize* dimana keberadaan titik - titik berasal disekitar garis. Namun untuk lebih meyakinkan lagi bahwa data benar - benar memiliki distribusi normal diuji dengan menggunakan uji *Kolmogorov - Smirnov*. Dengan syarat bahwa kurva nilai residual tersandarisasi memiliki sebaran data normal jika (Wibowo, 2012);

1. Nilai Kolmogorv - Smirnov $Z < Z_{tabel}$;
2. Nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha$

3.5.6 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menghasilkan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut (Wibowo, 2012: 61) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen yang sering disebut gejala multikolinearitas.

3.5.7 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan model regresi, yang sering disebut problem heterokedastisitas (Wibowo, 2012: 93). Untuk menganalisis gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini digunakan Grafik Scatterplot. Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heterokedastisitas apabila terdapat pola tertentu pada Grafik Scatterplot SPSS, seperti titik - titik yang membentuk pola yang teratur bergelombang, menyebar

kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.8 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang harus diuji kebenarannya. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas (α) dan tingkat kepercayaan atau confidence interval. Jika dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi, kebanyakan penelitian menggunakan 0,05. Tingkat signifikansi adalah probabilitas melakukan kesalahan tipe I, yaitu kesalahan menolak hipotesis ketika hipotesis tersebut adalah benar. Tingkat kepercayaan umumnya adalah 95%, arti dari angka tersebut adalah tingkat dimana sebesar 95% nilai sampel akan mewakili nilai populasinya, dimana sampel tersebut diambil (Wibowo, 2012: 124).

3.5.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang dapat dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing – masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model

regresi (Wibowo, 2012: 126). Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3. 4 Rumus Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X₁ = variabel independen pertama

X₂ = variabel independen kedua

X₃ = variabel Independen ketiga

X_n = variabel ke-n

3.5.10 Analisis Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Jadi koefisien angka yang ditunjukan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Rumus mencari Koefisien Determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Rumus 3. 5 Rumus Koefisen Determinasi

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

SSR = nilai *sum of square* dari model regresi

SST = nilai *sum of square* total

3.5.11 Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Menurut (Sanusi, 2013: 138) Uji signifikansi terhadap masing – masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikansi tidaknya pengaruh dari masing – masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berkaitan dengan hal ini, uji signifikansi secara parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai yang digunakan untuk melakukan pengujian adalah nilai t_{hitung} .

Jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_0 diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$; maka H_0 ditolak

(Sanusi, 2013: 138)

3.5.12 Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi secara Serempak (Uji f)

Menurut Sanusi (Sanusi, 2013: 138) Uji seluruh koefisien regresi secara serempak sering disebut dengan uji model. Nilai yang digunakan untuk melakukan uji serempak adalah nilai F_{hitung} . Nilai F_{hitung} berhubungan erat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) maka pada saat melakukan uji F , sesungguhnya menguji signifikansi koefisien determinasi (R^2). Uji F yang signifikan menunjukkan bahwa variasi variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama – sama adalah benar - benar nyata bukan terjadi

karena kebetulan. Dengan kata lain, berapa persen variabel terikat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas secara serempak (bersama – sama), dijawab oleh koefisien determinasi (R^2), sedangkan signifikan atau tidak yang sekian persen itu, dijawab oleh uji F .

Jika : $F_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_0 diterima

$F_{hitung} < t_{tabel}$; maka H_0 ditolak

(Sanusi, 2013: 138)

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT Mitra Dinamis Sejahtera yang beralamat di Seruni Shopping Complex Blok B No. 12, Sei - Panas, Batam Island – INDONESIA

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian merupakan waktu yang digunakan peneliti dari awal ini dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian

| NO | Kegiatan | Waktu Pelaksanaan | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|-------------------|---|---|----------|---|---|--------|---|---|----------|----|--------|----|----|
| | | Sep-18 | | | Okt 2018 | | | Nov-18 | | | Des 2018 | | Jan-19 | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan Bab I | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 3 | Pengajuan Bab II | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| 4 | Pengajuan Bab III | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 5 | Penelitian Lapangan dan Pembuatan Kuisisioner | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | |
| 6 | Pengumpulan Kuisisioner dan Pengolahan data | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | |
| 7 | Pengajuan Bab IV dan Bab V | | | | | | | | | | | | | ■ | |

Sumber: Peneliti, 2018