

**PENGARUH STRES KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GOLDEN HARDWARE
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Supiyanti
150910004**

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

**PENGARUH STRES KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GOLDEN HARDWARE
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh:

Supiyanti

150910004

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Supiyanti

NPM/NIP : 150910004

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

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

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARWAYAN PADA PT GOLDEN HARDWARE DI KOTA 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 di dalam 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 naskah 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, 28 Januari 2019

Supiyanti

NPM : 150910004

**PENGARUH STRES KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GOLDEN HARDWARE
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh

Supiyanti

150910004

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

Batam, 28 Januari 2019

**Suhardianto, S.Hum., M.Pd
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi salah satu masalah yang penting bahkan tidak bisa terlepas dari sebuah organisasi baik perusahaan maupun institusi. Seperti yang kita ketahui dalam sebuah aktivitas manusia adalah unsur utamanya tidak peduli meskipun banyak peralatan yang canggih yang sudah dapat bekerja secara instan, namun peralatan tersebut tidak akan bisa berfungsi jika tidak dikelola oleh manusia. Kinerja karyawan menjadi perhatian utama setiap perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel stres kerja dan kepemimpinan. PT Golden Hardware menjadi salah satu perusahaan yang tidak terlepas oleh masalah ini. Oleh karena itu, maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh terhadap stres kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT Golden Hardware. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 104 sampel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan diuji dengan *software* SPSS versi 23. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji hipotesisnya menggunakan analisis regresi linear berganda, uji f dan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are one of the important problems that cannot even be separated from an organization both company and institution. As we know in an activity, humans are the main element does not matter even though there are many sophisticated equipment that can work instantly, but the equipment will not function if it is not managed by humans. Employee performance is the main concern of every company to be able to achieve its intended goals. Many problems can affect employee performance such as job stress and leadership variables. PT Golden Hardware is the one company that cannot be separated from this problem. Therefore, the authors conducted this study with the aim to determine the effect on job stress, leadership and employee performance at PT Golden Hardware. This study used saturated sampling where all populations used as samples with the number of samples was 104. Data collection was done by distributing questionnaires and tested using SPSS version 23 software. The analytical method used is descriptive analysis, validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, and hypothesis testing using multiple regression analysis, f test and t test. The research shows that job stress has negative and significant effect on employee performance, leadership has positive and no significant effect on employee performance and, job stress and leadership together have significant effect on employee performance.

Keywords: Job Stress, Leadership, Employee performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada 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 Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. 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. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam,;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam,;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam,;
4. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam,;
5. Seluruh Karyawan PT Golden Hardware yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian,;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi pendidikan,;
7. Kedua orang tua penulis Bapak Fomok dan Ibu Tan Kiang Hing beserta abang penulis Hartono dan adik penulis Rina yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan serta semangat dalam penyusunan skripsi ini;
8. Pasangan penulis Kartono dan Teman-teman yang telah membantu, mendukung dan menjadi penyemangat dalam pembuatan skripsi ini;
9. Kepada seluruh teman-teman yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis baik berupa saran maupun kritik.

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

Batam, 28 Januari 2018

Supiyanti

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	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
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Pembatasan Masalah	8
1.4. Perumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	9
1.6.1. Aspek Teoritis.....	9
1.6.2. Aspek Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Konsep Dasar	11
2.1.1. Konsep Stres Kerja.....	11
2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja	11
2.1.1.2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	12
2.1.1.3. Sumber-Sumber Stres Kerja	14
2.1.1.4. Gejala Stres Kerja	16
2.1.1.5. Mengelola Stres Kerja	16
2.1.1.6. Indikator Stres Kerja	18
2.1.2. Konsep Kepemimpinan	18
2.1.2.1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan	18
2.1.2.2. Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan.....	20
2.1.2.3. Teori-Teori Kepemimpinan.....	21
2.1.2.4. Tipe-Tipe Kepemimpinan	22
2.1.2.5. Indikator Kepemimpinan.....	25
2.1.3. Konsep Kinerja Karyawan.....	25
2.1.3.1. Pengertian Kinerja.....	25

2.1.3.2.	Penilaian Kinerja.....	26
2.1.3.3.	Manfaat Penilaian Kinerja.....	27
2.1.3.4.	Indikator Kinerja.....	29
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	29
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	32
2.4.	Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....		34
3.1.	Desain Penelitian.....	34
3.2.	Operasional Variabel.....	34
3.2.1.	Variabel Independen.....	35
3.2.2.	Variabel Dependen.....	35
3.3.	Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1.	Populasi.....	36
3.3.2.	Sampel.....	37
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5.	Metode Analisis Data.....	40
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	41
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	41
3.5.2.1.	Uji Validitas Data.....	41
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas Data.....	42
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	43
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	43
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.5.4.	Uji Pengaruh.....	45
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.5.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R ²).....	46
3.5.5.	Rancangan Uji Hipotesis.....	47
3.5.5.1.	Uji t (Uji Parsial).....	47
3.5.5.2.	Uji F (Uji Simultan).....	47
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	48
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	48
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		50
4.1.	Profil Responden.....	50
4.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	51
4.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
4.2.	Hasil Penelitian.....	53
4.2.1.	Analisis Deskriptif.....	53
4.2.1.1.	Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X1).....	53
4.2.1.2.	Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X2).....	56
4.2.1.3.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57

4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data.....	60
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas Data	60
4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas Data.....	61
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	62
4.2.3.1.	Hasil Uji Normalitas	62
4.2.3.2.	Hasil Uji Multikolinearitas	66
4.2.3.3.	Hasil Uji Heterokedastisitas	66
4.2.4.	Hasil Uji Pengaruh	67
4.2.4.1.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	67
4.2.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	69
4.2.5.	Hasil Uji Hipotesis	69
4.2.5.1.	Hasil Uji t	69
4.2.5.2.	Hasil Uji F	71
4.3.	Pembahasan	71
4.3.1.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.3.2.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.3.3.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 75

5.1.	Kesimpulan.....	75
5.2.	Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA..... 77

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 3. Surat Persetujuan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Sumber Stres	14
Gambar 2.2 Model Alur Stres	15
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Histogram.....	63
Gambar 4.2 Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized	64
Gambar 4.3 Scatter Plot	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 1.1 Data Karyawan yang Keluar dan Masuk.....	4
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> pada Teknik Pengumpulan Data.....	39
Tabel 3.3 Rentang Skala	41
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja	51
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.5 Rentang Skala Kriteria Analisis Deskriptif	53
Tabel 4.6 Nilai Rata-Rata Variabel Stres Kerja (X1)	54
Tabel 4.7 Nilai Rata-Rata Variabel Kepemimpinan (X2).....	56
Tabel 4.8 Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.10 Indeks Koefisien Reliabilitas	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	69
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	71

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda	46
Rumus 3.2 Uji F.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner
Lampiran II Hasil Kuesioner
Lampiran III Hasil Uji Data SPSS
Lampiran IV Tabel r
Lampiran V Tabel t
Lampiran VI Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini, perkembangan perekonomian di dunia yang semakin pesat dapat dirasakan oleh semua individu maupun perusahaan. Dikarenakan pesatnya perkembangan ekonomi ini menimbulkan daya saing di dunia usaha yang semakin ketat dan kompleks. Seiring dengan perkembangan tersebut, suatu perusahaan dituntut dapat berinovasi, mengalahkan pesaing dan menjadi pemain utama dalam dunia bisnis tersebut. Tentunya suatu perusahaan akan menghadapi banyak masalah, hambatan dan keterbatasan dalam jalan menuju kemenangan dari persaingan usahanya tersebut. Seperti masalah dalam faktor modal, bahan baku, teknologi serta sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dijadikan sebagai masalah yang paling utama serta tidak bisa terlepas dari organisasi baik itu perusahaan maupun institusi. Sumber daya manusia juga berperan sebagai kunci untuk menentukan berkembang tidaknya sebuah perusahaan. Seperti yang kita ketahui dalam sebuah aktivitas maupun kegiatan, manusia adalah bagian utamanya, meskipun yang seperti kita ketahui pada zaman sekarang terdapat banyak peralatan yang canggih yang mampu dan bisa bekerja secara instan, tetapi peralatan-peralatan tersebut tidak akan dapat berfungsi jika tanpa ada manusia yang mengoperasikannya. Untuk itu sangat diperlukan pengembangan sumber daya manusia untuk membentuk manusia yang berkualitas. Suatu perusahaan tidak akan bisa berhasil atau maju

jika sumber daya manusianya sendiri tidak dapat mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia atau disebut sebagai tenaga kerja harus memiliki keahlian, bakat, keunggulan serta kompensasi yang dapat mendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kita perlu menempatkan orang yang tepat pada suatu pekerjaan yang tepat pula. Dikarenakan setiap sumber daya manusia memiliki keahlian, bakat, keunggulan dan kompetensi yang berbeda-beda, jika sumber daya manusia ditempatkan pada pekerjaan yang kurang sesuai, maka tujuan suatu perusahaan tidak dapat tercapai, dimana yang kita ketahui fokus dari manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi pada suksesnya perusahaan yang memberikan daya saing yang tinggi.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari interaksi antar individu, baik antara sesama individu yang departemennya sama, individu lain yang departemennya berbeda, individu dengan atasan, individu dengan bawahan serta individu dengan pihak eksternal perusahaan. Seorang individu yang memasuki sebuah perusahaan dengan sekumpulan individu lainnya yang memiliki sifat atau karakteristik yang berbeda pastinya memiliki banyak permasalahan yang harus dihadapi individu terhadap bagaimana dia harus menginterpretasikan lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi dan produktivitas kerja yang baik. Terkadang individu memiliki kesulitan dan masalah dalam berinteraksi dengan individu lain dalam lingkungan kerjanya, di samping itu ditambah dengan beban yang ditekankan oleh atasan, sikap pemimpin yang kurang perhatian, pemimpin yang tidak ingin

mendengarkan masukan atau pendapat dari karyawan, sistem kompensasi yang tidak memadai, perlakuan yang tidak sepatutnya kepada seorang karyawan. Jika diperhatikan dengan saksama, masalah-masalah yang akan muncul pada karyawan tersebut adalah stres.

Stres dapat diartikan sebagai suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dimana jika sebuah perusahaan dengan karyawan yang memiliki stres kerja maka secara otomatis kinerja karyawan akan terpengaruh demikian juga dengan kinerja perusahaan. Dimana pernyataan ini didukung oleh jurnal penelitian (Fatimah, 2017: 1415) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di samping stres, kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika dalam sebuah perusahaan terdapat kepemimpinan yang masih rendah dan kurang cakap maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dimana pernyataan ini didukung oleh jurnal penelitian (Kusrihandayani, 2017: 26) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Golden Hardware merupakan perusahaan yang menjalankan usaha di bidang supplier baut & mur. PT Golden Hardware berdiri pada tahun 2009 dan mempunyai karyawan sebanyak 104 orang yang saat ini sedang membenahi dan memperbaiki kinerja karyawan melalui stres kerja dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Beberapa tahun terakhir data perusahaan dapat dinyatakan bahwa terdapat jumlah perputaran karyawan keluar dan masuk yang tinggi. Ini pastinya akan menjadi masalah bagi sebuah perusahaan maupun pimpinannya. Jumlah perputaran karyawan keluar dan masuk yang tinggi dapat menyebabkan permasalahan bagi perusahaan. Salah satu masalah yang paling penting adalah kurangnya keefektifan dan efisiensi kinerja karyawan. Adapun data karyawan yang keluar dan masuk sejak bulan Mei 2018 hingga bulan September 2018 PT Golden Hardware ditampilkan sebagai berikut.

Table 1.1 Data Karyawan yang Keluar dan Masuk

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
Mei	2	3	107
Juni	2	3	106
Juli	3	2	107
Agustus	1	3	105
September	2	3	104

Sumber: *Human Resource Department* PT Golden Hardware, 2018

Dari data di atas, perputaran karyawan yang tinggi tidak terlepas dari masalah pekerjaan dan peraturan perusahaan yang ada pada perusahaan. Banyak karyawan yang sering mengeluh tentang peraturan perusahaan yang terlalu banyak dan ketat. Misalnya telat 1 menit saja lembur tidak dibayar dan jika dalam 1 bulan telat lebih dari 4 kali maka akan dikenakan surat pernyataan.

Di samping itu kurangnya perhatian dan kepedulian atasan terhadap bawahan juga menjadi salah satu penyebab banyaknya karyawan yang tidak betah untuk bekerja dalam perusahaan ini sehingga akhirnya berhenti kerja. Jika diperhatikan secara saksama, maka terdapat tiga masalah yang ada di perusahaan ini, yaitu masalah stres kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Masalah pertama dalam perusahaan ini adalah masalah stres kerja. Menurut Mangkunegara (2016: 157) stres adalah sebagai suatu tekanan yang dirasakan serta dialami oleh karyawan atau pegawai dalam pekerjaan yang dihadapinya. Terdapat banyak karyawan dalam perusahaan ini yang sering mengeluh stres dalam menjalankan pekerjaannya dan merasa tertekan serta tidak nyaman dikarenakan berbagai faktor penyebabnya, antara lain disebabkan oleh kerjaan yang rangkap, banyak terdapat cara kerja yang rumit, selalu didorong harus mengerjakan kerjaan dengan cepat, pekerjaan yang tidak jelas dan selalu diberikan kerjaan tambahan di luar tanggung jawab serta di luar batas pekerjaan, sering ada pekerjaan yang mendadak yang harus diselesaikan dengan segera dan tekanan dari atasan. Stres kerja ini menyebabkan kinerja karyawan yang menurun dan kurang baik dikarenakan beberapa sebab yang telah disebutkan di atas. Penelitian ini merujuk jurnal internasional dengan judul "*The effect of occupational stress on job performance at Aspet A. Company Limited*" yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Amoako, Gyamfi, Emmanuel, & David, 2017: 17).

Masalah kedua dalam perusahaan ini adalah masalah kepemimpinan. Menurut Bangun (2012: 337) kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan seseorang untuk bisa berpengaruh terhadap perilaku lainnya dalam arah-arrah tertentu. Banyak karyawan berpendapat bahwa beberapa atasan tidak bisa memimpin mereka dengan baik dan benar, kepemimpinan yang tergolong masih rendah dalam perusahaan ini dapat disebabkan oleh berbagai sebab, antara lain disebabkan oleh beberapa atasan yang kurang perhatian terhadap

bawahannya, terdapat pelemparan tanggung jawab dan pekerjaan dalam mengerjakan sebuah tugas dari atasan ke bawahan, kurangnya pemberian petunjuk yang jelas dan benar dari atasan ke bawahan serta komunikasi yang kurang baik antara beberapa atasan terhadap beberapa bawahannya. Dikarenakan beberapa sebab kepemimpinan yang kurang baik di atas menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang baik dan terbebani oleh karena itu muncul stres kerja. Penelitian ini merujuk pada jurnal internasional dengan judul "*The influence of leadership on employee performance among jewellery artisans in Malaysia*" yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Lor & Hassan, 2017: 27).

Masalah ketiga dalam perusahaan ini adalah masalah kinerja karyawan. Menurut Kusrihandayani (2017: 20) kinerja adalah hasil *output* dari bagaimana seorang karyawan dalam suatu organisasi berperilaku. Ada beberapa faktor yang dapat mencerminkan kinerja karyawan pada perusahaan ini masih tergolong rendah, seperti disebabkan oleh masih banyaknya kesalahan pengambilan dan pengecekan barang oleh divisi logistik, salah pengiriman barang ke pelanggan oleh divisi admin pengiriman, pengantaran pesanan ke pelanggan yang sering mengalami keterlambatan oleh divisi logistik dikarenakan kurangnya tenaga kerja pada bagian logistik, sering terjadi kesalahan dalam pembukaan faktur, kurangnya koordinasi antar divisi, pelemparan kerja antar karyawan, serta hubungan dan kerja sama yang kurang baik antar divisi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja dan Kemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi di PT Golden Hardware sebagai berikut:

1. Karyawan sering mendapatkan pekerjaan tambahan di luar kewajiban dan tanggung jawabnya disebabkan oleh pelemparan kerja dan tanggung jawab antar karyawan.
2. Kurang perhatian dari atasan ke bawahan dikarenakan kurangnya kepedulian atasan kepada bawahannya.
3. Komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan disebabkan oleh kurangnya interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan.
4. Hubungan yang kurang baik antara divisi administrasi, keuangan dan logistik dikarenakan batasan pekerjaan yang kurang jelas.
5. Sering terjadi kesalahan dalam membuat laporan, retur penjualan, memberi potongan harga dan pelaporan stok pada divisi administrasi dikarenakan beban kerja yang berlebihan.
6. Pengantaran pesanan ke pelanggan yang sering mengalami keterlambatan oleh divisi logistik dikarenakan kurangnya tenaga kerja pada bagian logistik.

7. Kurang menjalankan kewajiban dan tanggung jawab dari atasan dikarenakan sering melemparkan pekerjaannya kepada bawahan.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas. Maka, peneliti membatasi penelitian ini untuk menghindari pembahasan penelitian yang terlalu luas dan keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti serta agar penelitian lebih terarah, peneliti hanya membahas pada **Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam.**

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam?
3. Apakah stres kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari penelitian ini:

1.6.1. Aspek Teoritis

1. Dengan penelitian ini, penulis akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan khususnya stres kerja dan kepemimpinan dengan berbagai masalah yang melengkapinya serta penerapannya dalam dunia usaha.
2. Memperkuat atau menambah teori yang sudah ada.
3. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah mengenai pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian yang serupa maupun sama.

1.6.2. Aspek Praktis

1. Bagi Perusahaan

Sebagai objek penelitian, hasil ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kegiatan usahanya, serta dapat dijadikan bahan informasi dan dimanfaatkan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan yang bilamana dianggap perlu untuk kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan bisa menjadi panutan bagi mahasiswa generasi berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Dasar

2.1.1. Konsep Stres Kerja

2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Wahyudi (2010: 153) stres adalah salah satu kondisi yang dialami oleh seorang individu yang bertentangan dengan suatu tuntutan, peluang atau kendala yang berkaitan dengan sesuatu yang sangat dihendaki dimana hasilnya dipandang sebagai tidak pasti. Masih menurut Wahyudi (2010: 153) stres adalah perasaan yang dibayangi rasa takut dan tegang karena ada sesuatu yang mengancam diri seorang individu.

Menurut Wirawan (2012: 13) stres merupakan suatu reaksi yang muncul tanpa kemauan sebelumnya akibat oleh tingginya tuntutan kepada seseorang dari lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2016: 157) stres adalah sebagai suatu tekanan yang dirasakan serta dialami oleh karyawan atau pegawai dalam pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Handoko (2012: 200) stres adalah sesuatu mempengaruhi proses berpikir oleh kondisi ketegangan, emosi dan kondisi seseorang, akibatnya stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pelaksanaan tugasnya.

Menurut Robbins (2015: 368) stres adalah suatu kondisi dimana individu-individu dihadapkan oleh tuntutan dan peluang serta sumber daya terkait dengan yang diinginkan oleh individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti atau tidak penting.

Dari penjelasan para ahli di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami oleh seseorang karena merasa sulit untuk mencapai kebutuhan dan keinginannya dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2015: 379) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dikelompokkan menjadi 3 bagian sebagai berikut:

- a. Lingkungan yang tidak pasti dapat mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan.
- b. Lingkungan yang dapat memicu stres dikarenakan perubahan teknologi sebab inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.
- c. Ketidakpastian politik juga dapat menjadi pemicu stres diantara karyawan.

2. Faktor-faktor Perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian sebagai berikut:

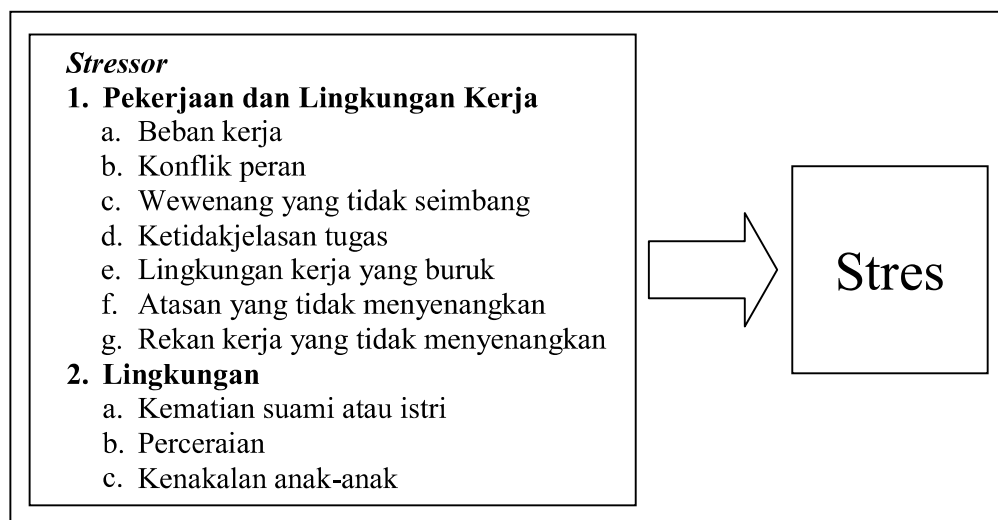
- a. Tuntutan peran yaitu beban peran yang terlalu berlebihan dialami oleh karyawan ketika diharapkan untuk melakukan lebih banyak dari pada waktu yang ada.
- b. Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang disebabkan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari teman kerja dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.
- c. Tuntutan tugas dapat meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.

3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi paling utama mengenai masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan dan keluarga, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

2.1.1.3. Sumber-Sumber Stres Kerja

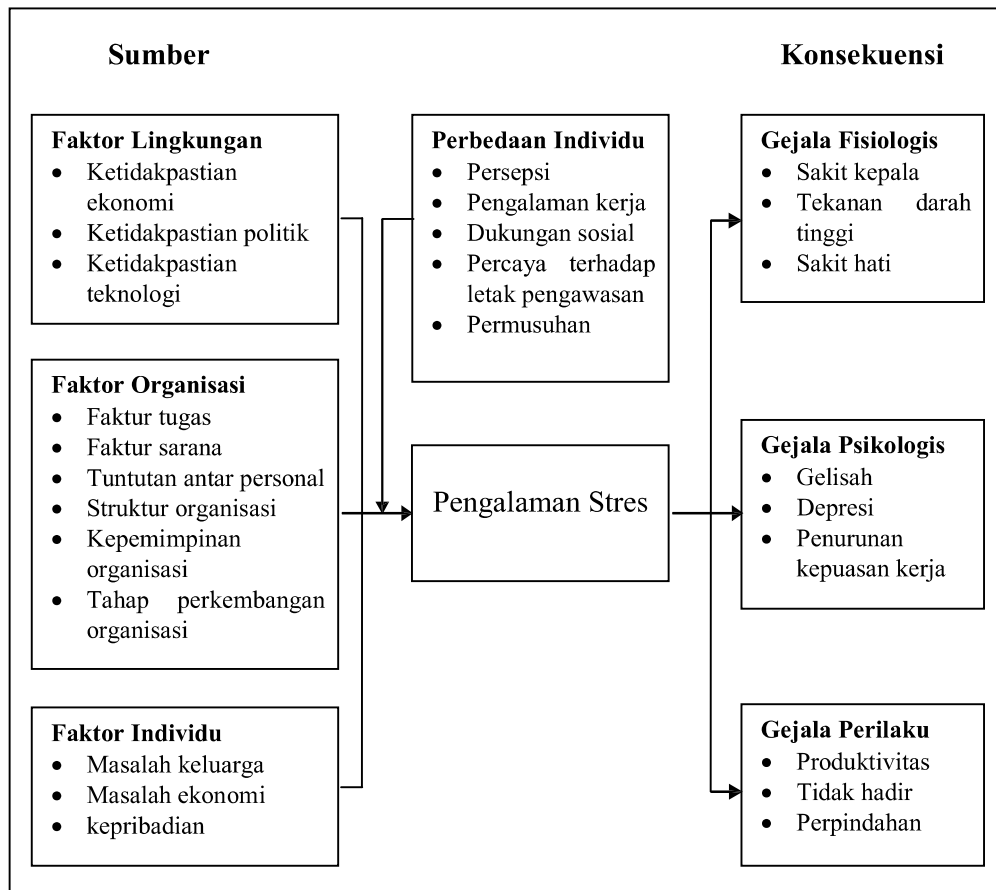
Badeni (2013: 64) mengemukakan bahwa sumber potensial stres, atau disebut juga dengan *stressor*, adalah situasi atau kejadian yang dapat menimbulkan stres. Badeni (2013: 64) mengemukakan bahwa stres pada dasarnya dapat bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja juga dapat bersumber dari luar pekerjaan. Stres yang bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja dapat berupa beban kerja, konflik peran, wewenang yang tidak seimbang, ketidakjelasan tugas, lingkungan kerja yang buruk, atasan yang tidak menyenangkan dan rekan kerja yang tidak menyenangkan, sedangkan stres yang bersumber dari lingkungan berupa kematian suami atau istri, perceraian dan kenakalan anak-anak. *Stressor* yang dikemukakan oleh Badeni dijelaskan oleh gambar berikut:



Sumber: Badeni (2013: 65)

Gambar 2.1 Sumber Stres

Wahyudi (2017: 159) mengatakan bahwa stres dapat bersumber dari faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Dimana faktor lingkungan berupa ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi, faktor organisasi berupa faktor tugas, faktor sarana, tuntutan antar personal, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap perkembangan organisasi, faktor individu berupa masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian. *Stressor* yang dikemukakan oleh Wahyudi dijelaskan oleh gambar berikut:



Sumber: Wahyudi (2017: 160)

Gambar 2.2 Model Alur Stres

2.1.1.4. Gejala Stres Kerja

Menurut Wahyudi (2017: 157) terdapat tiga gejala stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Gejala fisik antara lain pernafasan menjadi semakin cepat, kedua tangan menjadi basah oleh keringat, mulut dan kerongkongan menjadi kering, otot-otot menjadi tegang, tubuh terasa gesah / panas, badan terasa lelah, tubuh mengalami gangguan pencernaan, diare, susah buang air besar atau sembelit, kepala menjadi sakit atau tegang, berkedut dan perasaan sangat gelisah.
2. Gejala-gejala perilaku antara lain tidak termotivasi, sedih, tidak berdaya, gelisah, lekas marah, perasaan khawatir, sering salah paham, dan gagal dalam menjalankan pekerjaan, menarik diri dari pergaulan orang lain, tidak mampu mengatasi masalah yang dihadapi.
3. Gejala-gejala di tempat kerja antara lain rendahnya prestasi kerja, tidak komunikatif, kepuasan kerja dan semangat kerja menurun, hilangnya vitalitas, menurunnya kreativitas dan inovasi serta lebih perhatian pada tugas-tugas yang tidak produktif.

2.1.1.5. Mengelola Stres Kerja

Sunyoto (2014: 216) menyatakan bahwa ada 2 pendekatan yang tepat untuk mengelola stres kerja sebagai berikut:

1. Pendekatan individu

Seorang karyawan diharapkan untuk dapat berusaha mengurangi tingkat stresnya pada pendekatan ini. Strategi yang cukup efektif yang bersifat individual, yaitu latihan fisik, latihan relaksasi dan dukungan sosial serta pengelolaan waktu. Dengan mengelola waktu yang baik dan benar maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima dalam menghadapi tuntutan tugas yang berat.

2. Pendekatan organisasi

Tuntutan tugas, peran dan struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen adalah beberapa penyebab stres, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu, beberapa strategi yang mungkin dapat digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, desain ulang pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan.

Sunyoto (2014: 215) juga mengemukakan bahwa stres karyawan dikarenakan oleh lingkungan yang dihadapinya akan menimbulkan pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional terhadap karyawannya. Dengan menurunkan stres karyawan tentu saja akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh sebuah organisasi.

2.1.1.6. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014: 204) adapun indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Beban kerja, dinilai dari pandangan responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Waktu kerja, dinilai dari pandangan responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
3. Konflik, dinilai dari pandangan responden mengenai konflik antar karyawan dengan pimpinan.
4. Komunikasi, dinilai dari pandangan responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar karyawan.
5. Sikap pemimpin, dinilai dari pandangan responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
6. Otoritas kerja, dinilai dari pandangan responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.1.2. Konsep Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Menurut Arifin (2012: 2) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan khusus, bisa berpengaruh bagi kelompok-kelompok yang dipimpin olehnya tanpa pengangkatan resmi, untuk pencapaian sasaran serta tujuan tertentu atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan itu berasal dari keunikan atau keunggulan manusia, dimana dari segi kualitas.

Menurut Arifin (2012: 3) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses seorang agen memicu bawahannya bertingkah laku menurut satu cara tertentu. Menurut Arifin (2012: 4) kepemimpinan didasari oleh kemampuan pribadi, yang mampu mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi atau penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus (informal).

Menurut Bangun (2012: 337) kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan seseorang untuk bisa berpengaruh terhadap perilaku lainnya dalam arah-arrah tertentu.

Menurut Wijayanto (2012: 165) kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mengarahkan kepada anggota suatu kelompok untuk menjalankan tugas tertentu.

Menurut Wahyudi (2017: 119) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kecakapan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dan dewasa dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan sekaligus mempengaruhi pola pikir.

Dari penjelasan para ahli di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2.2. Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan

Menurut Arifin (2012: 6) karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Seorang yang belajar seumur hidup

Seorang pemimpin tidak harus hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga di pendidikan informal atau di luar sekolah. Seperti belajar melalui membaca, observasi, menulis, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sangat penting dan berharga sebagai sumber belajar.

2. Berorientasi pada pelayanan

Seorang pemimpin melayani bukan dilayani, dalam memberi pelayanan kepada anggota maupun bawahannya, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik dan benar.

3. Membawa energi yang positif

Setiap orang memiliki energi maupun semangat. Menggunakan energi positif yang ikhlas dan keinginan mendukung kesuksesan kepada orang lain. Seorang pemimpin harus mau dan dapat bekerja untuk jangka waktu yang panjang dan kondisi tidak ditentukan.

4. Sinergi

Sinergi adalah kerja sama serta saling membagi keuntungan kedua belah pihak atau sinergi dapat dikatakan satu kerja kelompok, memberi hasil yang lebih efektif dari pada bekerja secara perorangan atau pribadi. Seorang pemimpin harus mampu bersinergis dengan setiap orang baik staf, atasan maupun teman sekerja.

5. Latihan mengembangkan diri sendiri

Seorang pemimpin dituntut untuk mampu mencapai keberhasilan yang tinggi dengan cara memperbaharui dirinya sendiri. Jadi dia tidak hanya berorientasi pada proses.

2.1.2.3. Teori-Teori Kepemimpinan

Menurut Arifin (2012: 27) istilah tentang teori kepemimpinan, yaitu:

1. Teori Sifat

Asal mula teori ini muncul dari pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat ataupun ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Oleh karena itu, maka muncul pandangan untuk menjadi seorang pemimpin yang sukses dan berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

2. Teori Perilaku

Dasar dari pemikiran teori perilaku adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu dalam melakukan kegiatan pengarahan pada arah pencapaian tujuan suatu kelompok.

3. Teori Situasional

Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh ciri-ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang.

2.1.2.4. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Arifin (2012: 89) ada enam tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya secara luas.

1. Tipe Pemimpin Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis adalah seorang pemimpin yang:

- a. Menjadikan organisasi seperti milik pribadinya.
- b. Tidak menerima pendapat, kritik dan saran.
- c. Mensamakan tujuan pribadi dan organisasi.
- d. Menjadikan bawahan seperti alat semata-mata.
- e. Sangat tergantung pada kekuasaan formalnya.
- f. Dalam tindakannya sering menggunakan paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2. Tipe Militeristis

Seorang pemimpin yang bertipe militeristis adalah seorang pemimpin yang:

- a. Sering menggunakan sistem perintah dalam memimpin para bawahannya.
- b. Selalu tergantung pada jabatan dan pangkat dalam memimpin bawahannya.
- c. Suka formalitas yang berlebih-lebihan.
- d. Mengharapkan disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
- e. Menyukai upacara-upacara untuk segala acara dan keadaan.
- f. Tidak suka menerima kritikan dari bawahan.

3. Tipe Paternalistis

Yaitu seorang pemimpin yang:

- a. Menjadikan bawahannya seperti manusia yang tidak dewasa.
- b. Terlalu melindungi bawahannya.
- c. Jarang memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan dan inisiatif serta jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya.
- d. Bersikap maha tahu.

4. Tipe Kharismatis

Sampai saat ini para pakar belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma, yang diketahui adalah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seorang menjadi pemimpin yang kharismatis, maka sering dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supernatural powers*).

5. Tipe *Laissez Faire*

Yaitu seorang yang bersifat:

- a. Dalam memimpin organisasi biasanya mempunyai sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai.

- b. Organisasi dengan sendirinya akan berjalan lancar karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran yang dicapai, dan tugas yang harus dilaksanakan oleh masing-masing anggota.
 - c. Pemimpin yang jarang melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.
 - d. Pemimpin berperan pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya.
6. Tipe Demokratis
- Yaitu tipe yang bersifat:
- a. Dalam memimpin bawahannya selalu berpendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia di dunia.
 - b. Selalu berusaha menyesuaikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahannya.
 - c. Suka menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya.
 - d. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya.
 - e. Selalu berusaha mementingkan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan.
 - f. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
 - g. Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan.

2.1.2.5. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Gitosudarmo dan Sudita (2015: 127) sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi.
2. Kemampuan pemimpin.
3. Pengambilan keputusan.
4. Kekuasaan yang positif.
5. Cara berkomunikasi.

2.1.3. Konsep Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (2012: 230) kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaannya. Dimana persyaratan itu disebut juga dengan standar pekerjaan.

Menurut Mangkuprawira (2014: 231) kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang bersedia untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Fatimah (2017: 1411) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara langsung maupun tidak langsung yang diraih oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya

Menurut Dewi dan Wibawa (2016: 7584) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dimana kinerja digunakan sebagai suatu dasar penilaian terhadap organisasi maupun karyawan.

Menurut Kusrihandayani (2017: 20) kinerja adalah hasil *output* dari bagaimana seorang karyawan dalam suatu organisasi berperilaku.

Dari penjelasan para ahli di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.1.3.2. Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012: 231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja 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.

Menurut Mangkuprawira (2014: 231) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Dari beberapa pengertian di atas maka penilaian kinerja dapat diartikan sebagai suatu cara atau sistem yang digunakan untuk mengukur, menilai segala sesuatu yang merupakan kekuatan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil serta ketidakhadiran seseorang.

2.1.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2014: 232) penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut.

1. Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personel dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja karyawan.

2. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

3. Keputusan penempatan.

Promosi, perpindahan dan penurunan jabatan, biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya mampu mengembangkan diri.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karier spesifik karyawan.

6. Defisiensi proses penempatan staf
Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.
7. Ketidakakuratan informasi
Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.
8. Kesalahan rancangan pekerjaan
Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang sama
Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
10. Tunjangan-tunjangan eksternal
Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

11. Umpan balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

2.1.3.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Kusrihandayani (2017: 20) sebagai berikut:

1. Pengetahuan, yaitu kemampuan seseorang yang di nilai dari pengetahuannya mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
2. Keterampilan, yaitu kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang yang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.
3. Kemampuan, yaitu kapasitas atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.
4. Sikap dan perilaku, yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini merupakan penelitian terapan yang dilakukan dengan mengambil beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yang peneliti jadikan sebagai referensi sebagai berikut:

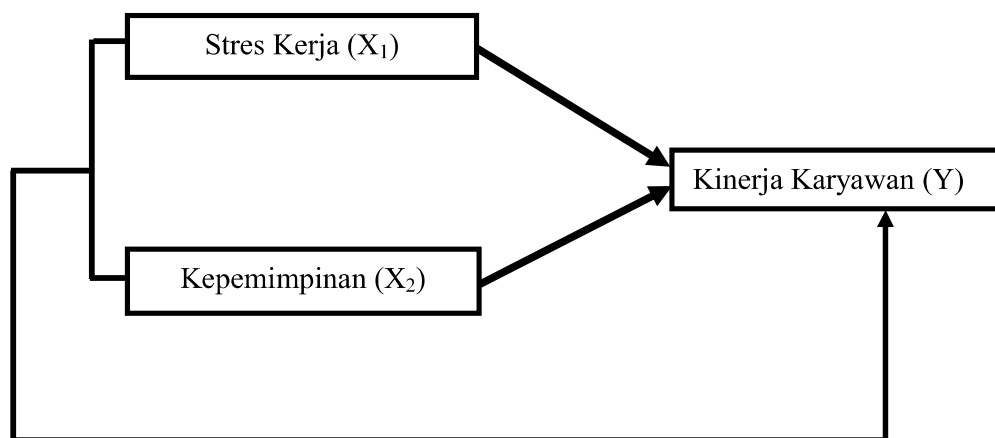
1. Dewi dan Wibawa (2016) meneliti tentang judul pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. Dalam penelitian ini diperoleh hasil stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.
2. Kusrihandayani (2017) meneliti tentang judul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Kaltim Samarinda. Dalam penelitian ini diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik peranan kepemimpinan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari serta kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.
3. AM dan Acbar (2016) meneliti tentang judul pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Capem Pasar Pagi Jakarta Utara. Dalam penelitian ini diperoleh hasil stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Terbuka

Kantor Cabang Pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

4. Marpaung (2014) meneliti tentang judul pengaruh kepemimpinan dan *team work* terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. Dalam penelitian ini diperoleh hasil secara parsial kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap performans pegawai koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, secara parsial *team work* berpengaruh signifikan terhadap performans pegawai koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, serta kepemimpinan dan *team work* secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap performans pegawai koperasi dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.
5. Amoako, Gyamfi, Emmanuel & David (2017) meneliti tentang judul *the effect of occupational stress on job performance at Aspet A. Company Limited*. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.
6. Fatimah (2017) meneliti tentang judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian kantor di CV Sinar Utama Yamaha Samarinda. Dalam penelitian ini diperoleh hasil stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian kantor di CV Sinar Utama Yamaha Samarinda dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang telah diperoleh dan dijelaskan, maka kerangka berpikir dari penelitian ini digambarkan pada kerangka pemikiran yang disajikan sebagai berikut.



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Menurut Sanusi (2017: 44) hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut:

1. Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam.

3. Stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausalitas, dimana kuantitatif kausalitas merupakan suatu desain penelitian yang disusun untuk mengetahui kemungkinan terdapatnya hubungan sebab-akibat sesama variabel (Sanusi, 2017: 14).

3.2. Operasional Variabel

Menurut Sanusi (2017: 68) operasional variabel adalah suatu kegiatan mengelaborasi teori, konstruk, atau variabel sampai pada indikator-indikatornya.

Menurut Sugiyono (2014: 38) variabel penelitian adalah sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tersebut, kemudian ditarik simpulannya. Dalam penelitian ini akan diberikan definisi operasional untuk masing-masing variabel yang meliputi: stres kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Peneliti menggunakan kuesioner dalam proses pengumpulan data penelitian ini. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert* 5 poin. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

3.2.1. Variabel Independen

Variabel independen yang sering disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2014: 39) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Menurut Sanusi (2017: 50) variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel lain.

Dalam penelitian ini variabel independen atau bebas (X) yang diteliti oleh peneliti adalah stres kerja dan kepemimpinan.

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel dependen biasanya disebut sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014: 39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Menurut Sanusi (2017: 50) variabel dependen atau disebut juga dengan variabel terikat dalam bahasa Indonesia adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Menurut Sugiyono (2015: 4) variabel dependen ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia yang sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) yang diteliti oleh peneliti adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1)	Menurut Mangkunegara (2016: 157) stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan atau pegawai dalam menghadapi pekerjaan.	1. Beban kerja 2. Waktu kerja 3. Konflik 4. Komunikasi (Hasibuan, 2014: 204)	<i>Likert</i>
Kepemimpinan (X2)	Menurut Bangun (2012: 337) kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk memengaruhi perilaku lainnya dalam suatu arah tertentu.	1. Pemberian motivasi 2. Kemampuan pemimpin 3. Pengambilan keputusan 4. Kekuasaan yang positif (Gitosudarmo & Sudita, 2015: 127)	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Bangun (2012: 230) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap & Perilaku (Kusrihandayani, 2017: 20)	<i>Likert</i>

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sanusi (2017: 87) populasi adalah seluruh elemen yang dikumpul untuk menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2015: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Jadi populasi termasuk orang, objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan hanya sekedar jumlah objek atau subjek yang dipelajari, namun populasi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan bekerja pada PT Golden Hardware di Kota Batam, yang berjumlah 104 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti tidak mungkin dapat menguasai semua yang ada pada populasi apabila populasinya besar dan banyak dikarenakan keterbatasan tenaga, waktu dan dana, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari sebagian populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau benar-benar dapat mewakili.

Dalam penelitian ini, sampel yang pakai penulis adalah seluruh populasi yang ada pada PT Golden Hardware yaitu sebanyak 104 sampel. Metode pengambilan sampel ini disebut dengan pengambilan sampel jenuh atau sensus (*census sampling*).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sanusi (2017: 104) data dibagi menjadi 2, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang pertama kali dikumpulkan dan dicatat oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain.

Menurut Sanusi (2017: 105) dalam pengumpulan data terdapat beberapa cara:

1. Cara Survei

Menurut Sanusi (2017: 105) cara survei yaitu cara pengumpulan data oleh peneliti dengan mengajukan pertanyaan maupun pernyataan kepada responden secara lisan maupun tertulis. Cara survei dibagi menjadi dua bagian, yaitu wawancara (*interview*) dan kuesioner.

a. Wawancara

Menurut Sanusi (2017: 105) wawancara merupakan pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan secara lisan tanpa tertulis kepada subjek penelitian.

Tujuan wawancara yaitu mengumpulkan data berupa informasi yang diberikan responden melalui wawancara dan dicatat oleh pewawancara sesuai daftar pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya (Sanusi, 2017: 108).

b. Kuesioner

Sanusi (2017: 109) mengungkapkan bahwa pengumpulan data tidak memerlukan kehadiran peneliti, cukup diwakili oleh daftar pertanyaan

(kuesioner) yang sudah disusun secara teliti terlebih dahulu. Kuesioner dapat diberikan kepada responden melalui beberapa cara: (1) disampaikan langsung peneliti kepada responden; (2) dikirim bersama dengan barang lain, seperti paket, majalah, dan sebagainya; (3) ditempatkan di tempat yang ramai dikunjungi orang; maupun (4) dikirim melalui pos, faksimili, atau menggunakan teknologi komputer (*e-mail*) serta media sosial maupun internet.

Peneliti dalam hal ini membuat daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden yang mengetahui pengaruh stres kerja dan kepemimpinan. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data dari karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam terkait dengan kinerja karyawan PT Golden Hardware di Kota Batam, kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2014: 93) skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena-fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian.

Tabel 3.2 Skala *Likert* pada Teknik Pengumpulan Data

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2014: 94)

Dalam penelitian ini pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 hingga 5 untuk mewakili pendapat responden. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk memperoleh data dan fakta secara teoritis terkait dengan **Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Golden Hardware di kota Batam.**

2. Cara Observasi

Menurut Sanusi (2017: 111) observasi yaitu pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku objek (benda), subjek (orang) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya komunikasi atau pertanyaan dengan individu yang diteliti.

3. Cara Dokumentasi

Cara dokumentasi biasanya untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber pribadi maupun kelembagaan. Pada umumnya, data yang diperoleh dengan cara dokumentasi masih sangat mentah karena antara informasi yang satu dengan yang lainnya tercerai-berai, bahkan kadang kala sulit untuk dipahami apa maksud yang terkandung pada data tersebut. Untuk itu, peneliti harus mengatur sistematika data tersebut sedemikian rupa dan meminta informasi lebih lanjut kepada pengumpul data pertama serta harus benar-benar memahami data tersebut.

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dari variabel independen terhadap variabel dependen, yang digunakan sebagai petunjuk untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

independen yaitu stres kerja dan kepemimpinan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang diteliti. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial, program yang digunakan untuk mengolah data adalah SPSS versi 23.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014: 147) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya.

Tabel 3.3 Rentang Skala

Rentang Skala	Kriteria
1,00 – 1,79	Sangat tidak baik / Sangat rendah
1,80 – 2,59	Tidak baik / Rendah
2,60 – 3,39	Cukup / Sedang
3,40 – 4,19	Baik / Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat baik / Sangat tinggi

Sumber: Muhidin (2010: 146)

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2014: 267) validitas yaitu derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Data yang *valid* adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang

dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Menurut Sanusi (2017: 77) menentukan validitas instrumen dengan mengorelasikan antara skor dari setiap butir pernyataan maupun pertanyaan dengan jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan (skor total). Jika skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat *alpha* tertentu, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Sebaliknya, jika korelasi tidak signifikan, alat pengukur itu tidak *valid* dan alat pengukur itu tidak perlu dipakai untuk mengukur atau mengambil data.

Kaidah yang digunakan dalam uji validitas menurut Sanusi (2017: 77) adalah:

1. Jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka instrumen yang digunakan *valid*.
2. Jika r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka instrumen yang digunakan tidak *valid*.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Menurut Sugiyono (2014: 268) reliabilitas merupakan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Pada pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan *reliable* apabila dua peneliti atau lebih dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Instrumen penelitian dianggap *reliable* apabila nilai koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan kata lain, apabila instrumen digunakan beberapa kali maka akan memberikan hasil yang sama. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang (Wibowo, 2012: 53).

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti berdistribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve* (Wibowo, 2012: 61).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis Chi Square dan juga menggunakan Nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: Nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z$ tabel: atau menggunakan Nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$ (Wibowo, 2012: 62).

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Tidak boleh terjadi multikolinearitas di dalam persamaan regresi, artinya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu tandanya sesama variabel bebasnya terjadi korelasi (Wibowo, 2012: 87).

Wibowo (2012: 87) mengungkapkan salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

Menurut Sanusi (2017: 136) mengungkapkan bahwa pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF besar dari 10, maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

Metode lain adalah dengan mengorelasikan antar variabel bebasnya, bila nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinearitas (Wibowo, 2012: 87-88).

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sanusi (2017: 135) uji ini bertujuan untuk menguji apakah keragaman dari selisih nilai pengamatan dan pendugaan sama untuk semua nilai pendugaan Y. Jika terjadi heteroskedastisitas maka pendugaan koefisien regresi menjadi tidak akurat. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan secara berpasangan antara variabel tidak bebas dengan variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2013: 134). Model regresi dikatakan mengalami heteroskedastisitas apabila uji yang dilakukan menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$. Sedangkan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dapat dinyatakan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas (Ghozali, 2013: 138).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sanusi (2017: 134) regresi linear berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya 1 pada regresi linear sederhana menjadi 2 atau lebih variabel bebas pada regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2015: 275) analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti yang bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila 2 atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Kedua variabel bebas adalah stres kerja dan kepemimpinan. Variabel terikat adalah kinerja karyawan. Persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda

Sumber: Sugiyono (2015: 275)

Dimana:

Y = Variabel terikat

a = Nilai konstanta

$b_{1,2}$ = Nilai koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas pertama

X_2 = Variabel bebas kedua

e = *Error*

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi (R^2) atau sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir mirip dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi. R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari 1 variabel X) secara bersama-sama. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan-kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya 1 variabel bebas (X). Koefisien 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. Sedangkan koefisien r menjelaskan keeratan hubungan linear di antara 2 variabel, nilainya dapat negatif dan positif (Sanusi, 2017: 136).

3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji t (Uji Parsial)

Wibowo (2012: 138) menyatakan bahwa uji t yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan rata-rata dua kelompok sampel yang tidak berhubungan. Uji ini sekaligus melihat manakah rata-rata yang lebih tinggi, jika ada perbedaan tersebut. Tipe data yang digunakan untuk uji ini adalah data berskala interval atau rasio.

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

3.5.5.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyatno, 2011: 51) yaitu apakah variabel X_1 , X_2 (stres kerja dan kepemimpinan) benar-benar berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan dk pembilang ($k - 1$) dan dk penyebut ($N - k$) dengan ketentuan:

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Priyanto (2011: 52), prosedur pengujiannya Uji F sebagai berikut.

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

Rumus 3.2 Uji F

Keterangan :

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

PT Golden Hardware yang berlokasi di Komplek Citra Buana Center Park 1 Blok H No.3-4 Kota Batam – Kepulauan Riau, Indonesia.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada PT Golden Hardware dilakukan pada September 2018 hingga Januari 2019, dimana pengumpulan data dilakukan pada jam waktu kerja yaitu pada pukul 08.00 - 17.00 wib.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan													
	2018											2019		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Sep		Okt			Nop			Des		Jan			
Pengajuan Bab I	■	■												
Pengajuan Bab II			■	■	■									
Pengajuan Bab III dan penyusunan kuesioner						■	■	■						
Pembagian kuesioner dan pengolahan data									■	■	■	■		
Pengajuan Bab IV dan V													■	
Pengumpulan skripsi														■

Sumber: Peneliti, 2018