

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(STUDI PADA P.D BPR JEPARA ARTHA)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Rizki Andhi Irawan

C2A606095

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2010

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Rizki Andhi Irawan
Nomor Induk Mahasiswa : C2A 606 095
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA P.D BPR
JEPARA ARTHA**
Dosen Pembimbing : Ismi Darmastuti, SE, M.Si

Semarang, 8 Desember 2010

Dosen Pembimbing

(Ismi Darmastuti, SE., M.Si)
NIP. 19750806 200003 2001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Rizki Andhi Irawan
Nomor Induk Mahasiswa : C2A 606 095
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA P.D BPR
JEPARA ARTHA**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal Desember 2010

Tim Penguji :

1. Ismi Darmastuti, SE, M.Si ()
2. Dr. Suharnomo, SE, M.Si ()
3. Dr. Hj. Indi Jastuti, M.S ()

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Rizki Andhi Irawan, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 8 Desember 2010

Yang membuat pernyataan,

(Rizki Andhi Irawan)

NIM : C2A 606095

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan, beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

(QS. Al-Mujadalah : 11)

“Pelajarilah olehmu akan ilmu, sebab mempelajari ilmu akan memberikan rasa takut kepada Allah SWT. Menuntutnya merupakan ibadah, mengulang-ulangnya merupakan tasbih, membahasnya merupakan jihad, mengajarkannya kepada orang-orang yang dalam mengetahui merupakan sedekah dan menyerahkannya kepada ahlinya merupakan pendekatan kepada Allah SWT .”

(H. R. Ibnu Abdul)

Dengan bangga kupersembahkan skripsi ini kepada :

Kedua orang tuaku tercinta

Bapak Drs. Rudhi Bambang sunoto MM

Dan Ibu Dra Anik salfiah

Saudara-saudaraku:

Kakakku Dian Tanjung Kartika Sari, S psi.

Dan Almamaterku Universitas Diponegoro

ABSTRACT

This research is to determine the effect of Work Stress and leadership style to employee performance in PD BPR Jepara Artha. This research was conducted using survey method and carried out in 69 PD BPR Jepara Artha employes. The sampling technique used simple random sampling method, and data testing techniques used in this research include test validity with factor analysis, reliability test with Alpha Cronbach. Goodnes of fit model, the classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test to test and prove the research hypothesis.

Data collected was tested for validity by using factor analysis and tested for reliability with coefficient alpha (Cronbach Alpha), where the results are all otherwise valid and reliable data. Results of the analysis and discussion show that: (1) leadership style has positive influence on employee performance, (2) Job stress negatively affect employee performance.

Keywords: Leadership Style of Work Stress, and Employee Performance

ABSTRAKSI

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada P.D BPR Jepara Artha. Penelitian ini dilakukan dengan metode survai dan dilaksanakan pada 69 karyawan P.D BPR Jepara Artha. Teknik sampling yang dipakai metode *simple random sampling*, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji Goodnes of fit model, Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Data yang terkumpul diuji validitas dengan metode analisis faktor dan diuji reliabilitas dengan koefisien alpha (*Alpha Cronbach*), dimana hasilnya seluruh data dinyatakan valid dan reliabel. Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Stres Kerja Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Bismillaahir Rahmaanir Rahiim.

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala karunia, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ *Analisis pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan P.D BPR Jepara Artha*”.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat dilupakan begitu saja. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Chabachib, M.Si, Akt, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Ibu Ismi Darmastuti, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing yang dengan bijaksana memberikan bimbingan dan saran selama penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Bapak Drs. Sugiono, MSIE selaku Dosen Wali Manajemen Reguler II 2006.
4. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
5. Para responden, yaitu para karyawan P.D BPR Jepara Artha yang telah membantu penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi yang bermanfaat sampai dengan terlaksananya skripsi ini.

6. Drs. Hariyono MM, selaku Direktur utama P.D BPR Jepara Artha atas bantuannya dalam memberikan pengarahan dan ijin untuk pelaksanaan penelitian.
7. Iwan Nursusetyo SH selaku Karyawan P.D BPR Jepara Artha yang telah memberikan pengarahan selama peneliti melakukan penelitian di P.D BPR Jepara Artha.
8. Kedua orang tua penulis, Bapak Drs. Rudhi Bambang Sunoto MM dan Ibu Dra. Anik Salfiah yang tidak ternilai jasa-jasanya dalam membesarkan penulis.
9. Sahabat-sahabatku di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro : teman Manajemen A Reguler II angkatan 2006 yang telah memberi semangat dan motivasi dalam pembuatan skripsi ini.
10. Candra Ristiana S.Ked yang selama ini memberikan segala kasih sayang, dorongan dan perhatiannya selama ini.
11. Para sahabatku: Iwan,Vega, Arif, Baim Jati, Wendi, Harya Budi,Yayan Dwi, Hervin Prasetyo, Zonna, Anak-anak Kecapi yang selalu menemaniku.
12. Sahabat-sahabatku Alumni SMA N 1 Jepara yang selama ini setia menemani dan menjadi penyemangat dalam pembuatan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila

terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Semarang, 8 Desember 2010

Penulis

Rizki Andhi Irawan
NIM. C2A606095

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAKSI	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
1.4 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	14
2.1 Kinerja Karyawan	14
2.2 Stress Kerja	17
2.3 Gaya Kepemimpinan.....	23
2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu	26

2.5	Pengembangan Hipotesis	27
2.6	Kerangka Penelitian	27
2.7	Hipotesis	28
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN		29
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	29
3.1.1	Variabel Penelitian	29
3.1.2	Definisi Operasional Variabel	29
3.1.3	Variabel Terikat	29
3.1.4	Variabel Tidak Terikat	30
3.2	Penentuan Sampel	32
3.3	Jenis dan Sumber Data	33
3.4	Metode Pengumpulan Data	33
3.5	Metode Analisis Data	34
3.6	Analisis Regresi Berganda.....	40
3.7	Uji Goodness Of Fit Model	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		46
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	46
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.	51
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
4.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan ..	52
4.2	Analisis Data	53

4.2.1 Analisis Deskriptif	53
4.2.1.1 Deskripsi Variabel Stress Kerja.....	54
4.2.1.2 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	57
4.2.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	59
4.2.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	60
4.2.2.1 Uji Validitas	60
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	62
4.2.3 Hasil Analisis Data	63
4.2.3.1 Uji Asumsi Klasik	63
4.2.3.2 Analisis Regresi Berganda	66
4.2.3.3 Uji Goodnes Of Fit	67
4.3 Pembahasan	69
BAB V PENUTUP	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	7
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan	8
Tabel 1.3 Data Keluhan Nasabah	9
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan	52
Tabel 4.6 Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Stress Kerja.....	55
Tabel 4.7 Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan ...	57
Tabel 4.8 Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas	61
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas	63
Tabel 4.11 Pengujian Multikolinieritas	65
Tabel 4.12 Model Regresi	66
Tabel 4.13 Uji F	61
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	48
Gambar 4.2 Uji Normalitas	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang antara lain meliputi : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sifat kooperatif (Mathis and Jackson, 2001 dalam Habibullah Jimad, Iin Apriyanti 2009). Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, Byars (1984). Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, (Robbins, 2001). Robbins (2001) menyatakan bahwa keluaran yang diharapkan dari studi perilaku organisasional adalah produktivitas, tingkat kemangkiran yang rendah serta kepuasan kerja.

(Luthans 1992) dalam Yulianti (2000:10) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang di pengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat

berbeda. Masalah stres kerja didalam organisasi Dinas/Instansi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan.

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. (Pandji Anoraga, 2005 dalam Habibullah Jimad dan Iin Apriyani 2009).

Indikasi / gejala-gejala individu yang mengalami stres ditempat kerja antara lain (Margiati, 1999:78-79 dalam Habibullah Jimad dan Iin Apriyani 2009):

1. Bekerja melewati batas kemampuannya
2. Ketrlambatan masuk kerja yang sering
3. Ketidakhadiran pekerjaan
4. Sulit membuat keputusan
5. Kesalahan yang sembrono
6. Kelalaian menyelesaikan Pekerjaan
7. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri
8. Kesulitan berhubungan dengan orang lain
9. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat

10. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di hadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga organisasi dinas/instansi perlu untuk meningkatkan mutu organisasional bagi pegawai. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres pekerja di tempat kerja, lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektifitas proses komunikasi dua arah di antara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan selalu menimpa pekerja maupun organisasi. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu di hadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang di peroleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya

(Hasibuan, 2003). Sehingga setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain.

Robbins (1996) menyatakan bahwa pemimpin merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta di arahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan yang disengaja menyangkut proses pengaruh sosial di jalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Siagian (2002:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Keberhasilan suatu organisasi di pengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Davis dalam Mangkunegaran (2000) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang

memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi (Mathis dan Jhon H.Jackson,2002:78 dalam Habibullah Jimad dan Iin Apriyani 2009).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan (Khoerul,2005 : 12). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang di tetapkan. Perbedaan unjuk kerja individu dalam situasi kerja adalah akibat adanya perbedaan karakteristik individu dan situasi yang berbeda. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal.

Perusahaan harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses di mana karyawan dan manajer bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan karyawan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus di ukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, serta bersedia bekerja karena di gaji atau di beri upah sesuai dengan perjanjian, Mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai upah dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya

mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

PD. BPR JEPARA ARTHA adalah perusahaan perbankan 100% sahamnya milik pemerintah Kabupaten Jepara. Selain sebagai salah satu perangkat kelengkapan otonomi daerah dalam bidang keuangan, keberadaannya pada dasarnya memiliki maksud dan tujuan

1. Membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang.
2. Meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

PD. BPR JEPARA ARTHA merupakan sebuah perusahaan perbankan yang terletak di jantung kota Jepara. Kinerja karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Oleh karena itu keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran fungsinya sangat berhubungan linear dan berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Tabel 1.1
Data jumlah karyawan menurut tingkat pendidikan
PD.BPR JEPARA ARTHA

NO	KETERANGAN	JUMLAH KARYAWAN
1	S2	2 Orang
2	S1	13 Orang
3	D3	31 Orang
4	SLTA	23 Orang
5	SLTP	-
6	SD	-
	Total	69 Orang

Sumber: Data jumlah karyawan BPR jepara Artha 2009

Sebagai penunjang kegiatan Operasional PD. BPR Jepara Artha memiliki 18 Unit kendaraan roda dua dan 5 unit kendaraan roda empat, ditambah beberapa barang inventaris termasuk 8 unit mesin ketik elektrik, 1 unit mesin penghitung uang, 1 unit server, 23 set komputer dan 14 unit printer.

Faktor lain dari kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, pengaruh yang berasal dari lingkungan, teman sekerja, sikap pemimpin dan juga teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Tabel 1.2 menunjukkan absensi karyawan P.D BPR Jepara Artha periode tahun 2007-2009.

Tabel 1.2
Tingkat absensi karyawan BPR Jepara Artha
(periode 2007,2008,2009)

ABSENSI (%)				
Tahun	Sakit	Cuti	Ijin	Mankir
2007	2,9	1,9	16,4	2,4
2008	2,4	2,6	18,5	1,8
2009	1,4	1,9	24,1	0,6

Sumber: Data absensi Karyawan periode 2007-2009

Data yang diperoleh dari BPR Jepara Artha menunjukkan bahwa tingkat Mangkir pada tahun 2007 sebesar 2,4%, tahun 2008 sebesar 1,8%, dan tahun 2009 sebesar 0,6%. Apabila seorang karyawan yang bekerja di BPR Jepara Artha tidak bekerja tanpa keterangan yang jelas sebanyak 3 (tiga) kali dalam satu tahun maka dia akan di kenakan sanksi berupa teguran berupa surat peringatan.

Indikator lain dari adanya penurunan kinerja karyawan adalah masih adanya ketidakpuasan nasabah terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya pelayanan yang memuaskan. Dari karyawan yang bekerja di PD.BPR Jepara Artha. Adapun data keluhan nasabah BPR Jepara Artha untuk periode 2007, 2008, dan 2009 ditunjukkan tabel 1.3.

Tabel 1.3
Data Keluhan Nasabah
PD.BPR Jepara Artha
Periode 2007-2009

Tahun	2007	2008	2009
Kurang ramah	20	15	12
Kecekatan pelayanan	18	4	9
Lari dari tanggung jawab	7	9	12
Ruangan kurang nyaman	31	28	14
Tidak jelas dalam informasi	18	12	8
Jumlah	94	68	55
Jumlah nasabah	19.189	21.178	22.874

Sumber: Data keluhan periode 2007-2009

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masih terdapat 94 keluhan pada,tahun 2007, 68 keluhan pada tahun 2008, dan 55 keluhan pada tahun 2009 yang dikemukakan oleh para nasabah. Keluhan yang dikemukakan oleh para nasabah beraneka ragam,untuk front office antara lain kurangnya kecekatan, lari dari tanggung jawab,tidak jelas dalam memberikan info kepada nasabah, untuk back office ruangan kurang nyaman atau kotor,pelayanan dan pekerjaan petugas kebersihan yang kurang teliti yang dapat mengakibatkan kebersihan Ruangan kurang maksimal, pelayanan karyawan yang belum maksimal seperti yang dikeluhkan oleh para konsumen dapat dikategorikan sebagai bentuk rendahnya kinerja karyawan. Akan tetapi BPR Jepara Artha sebagai perusahaan yang berfokus untuk melayani nasabah dibidang

Perbankan, mutlak sekali diperlukan kualitas pelayanan terbaik yang diinginkan bahkan melebihi keinginan dan kebutuhan nasabah.

Semua perusahaan yang bergerak dibidang Keuangan dan Perbankan pasti menginginkan adanya *zero-effect*, yang berarti semua keinginan pelayanan terhadap nasabah dilakukan dengan sempurna. Akan tetapi berdasarkan tabel 1.3 diatas, masih saja terdapat keluhan yang disampaikan oleh nasabah PD.BPR Jepara Artha, dengan kata lain kinerja karyawan PD.BPR Jepara Artha belum maksimal

Berdasarkan uraian di atas, maka diambil penelitian dengan judul :
“Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PD.BPR Jepara Artha”.

1.2 Rumusan masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan di perusahaan ini terkait dengan adanya indikasi rendahnya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh presentase yang fluktuatif dari karyawan yang mangkir dari tahun 2007-2009 didukung dengan masih adanya keluhan nasabah pada P.D BPR. Jepara Artha yang berkaitan dengan kurang ramah, kecekatan pelayanan, lari dalam tanggung jawab, ruangan kurang nyaman, dan tidak jelas dalam informasi. Dengan permasalahan di perusahaan tersebut di duga faktor stres kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakan masalah di atas, maka pertanyaan peneliti yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Jepara Artha?
2. Apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Jepara Artha?

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang dirumuskan adalah: Apakah stres kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

1.3 Tujuan penelitian dan kegunaan penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

1.3.2 Kegunaan penelitian

1. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang stres kerja dan Kepemimpinan yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha untuk mengurangi stres kerja pada karyawan.

2. Untuk menambah wawasan masyarakat awam atau umum ataupun bagi dinas instansi yang menaruh perhatian terhadap permasalahan-permasalahan dinasnya
3. Bagi penulis sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan setelah terbukti secara ilmiah melalui hasil penelitian ini, bahwa pengaruh antara variabel Stres kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Terutama tentang pengaruh Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai tingkat stres kerja di hubungkan dengan performance dan kepuasan kerja pegawai.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai isi skripsi ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Dalam bab ini diuraikan latar belakang stres kerja di dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga diuraikan mengenai rumusan permasalahan yang akan dijadikan dasar dari penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang berupa penjabaran teori-teori yang mendukung perumusan hipotesa serta sangat membantu dalam analisis hasil-hasil

penelitian lainnya. Di dalamnya juga terdapat hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisa.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini berisi deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan, saran, daftar pustakadan lampiran-lampiran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Hasibuan dalam (Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Menurut As'ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Waldman dalam Rani Mariam (2009); kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Rani Mariam (2009); kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Cascio (1995:275) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan. Soeprihantono dalam Rani Mariam (2009); mengatakan bahwa kinerja merupakan

hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan Brahmasari (2004:64) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka panjang maupun jangka pendek, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok maupun organisasi. Kinerja juga dapat merupakan tindakan ataupun pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Sementara itu Anderson (1997) menyatakan bahwa kinerja mencakup variabel-variabel yang berkaitan dengan input, perilaku (proses), output dan outcome (nilai tambah/dampak). Demikian pula Armstrong dan Baron (1998) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi sejumlah faktor antara lain:

- a. Faktor-faktor pribadi yaitu keahlian pribadi, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen
- b. Faktor-faktor kepemimpinan yaitu kualitas dorongan, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau pimpinan tim.
- c. Faktor-faktor tim yaitu kualitas dukungan yang diberikan oleh kolega atau rekan kerja.
- d. Faktor sistem kerja dan fasilitas (instrumen tenaga kerja) yang diberikan oleh organisasi.

- e. Faktor-faktor kontekstual (situasional) yaitu tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Agar mampu menunjukkan kinerja yang produktif maka seorang pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Erich dan Gilmore seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (1995) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri tersebut antara lain:

1. Tindakan yang konstruktif
2. Kepercayaan diri
3. Rasa tanggung jawab
4. Rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Pandangan ke depan
6. Mampu menyelesaikan persoalan
7. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
8. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
9. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut Bernadin (1993) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.2 Stres Kerja

2.2.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Charles D, Spielberger (dalam Handoyo, 2001:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang,

misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Cary Cooper dan Alison Straw (1995:8-15) mengemukakan gejala stress dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, sia-sia paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.
3. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjenjkel menjadi meledak-ledak. Sedangkan gejala stres di tempat kerja, yaitu meliputi:
 1. Kepuasan kerja rendah
 2. Kinerja yang menurun
 3. Semangat dan energi menjadi hilang
 4. Komunikasi tidak lancar
 5. Pengambilan keputusan jelek

6. Kreatifitas dan inovasi kurang
7. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Semua yang disebutkan di atas perlu dilihat dalam hubungannya dengan kualitas kerja dan interaksi normal individu sebelumnya. Menurut Braham (dalam Handoyo; 2001:68), gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
2. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
3. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
4. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain. Dari beberapa uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana ia

terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

2.2.2. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Secara umum dikelompokkan sebagai berikut (Dwiyanti, 2001:77-79):

1. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa, para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan (khususnya moral) dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman dan sebagainya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh

dukungan dari rekan sekerjanya (baik pimpinan maupun bawahan) akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stres kerja juga bisa terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.
3. Pelecehan seksual. Yakni, kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikawatirkan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan sebagainya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya. Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stres kerja adalah perlakuan kasar atau pengamayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita.. Stres akibat pelecehan seksual banyak terjadi pada negara yang tingkat kesadaran warga (khususnya wanita) terhadap persamaan jenis kelamin cukup tinggi, namun tidak ada undang-undang yang melindunginya (Baron and Greenberg dalam Margiati, 1999:72).

4. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain (Muchinsky dalam Margiati, 1999:73).
5. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa/kejadian yang semestinya sepele dan sebagainya, seseorang akan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan stres (Minner dalam Margiati, 1999:73).
6. Tipe kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.

Dengan begitu, bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A. Sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka, namun di sisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapat resiko serangan/sakit jantung (Minner dalam Margiati, 1999:73).

7. Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut DuBrin (2005:3), Gaya kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Siagian (2002:2) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Menurut Nirman (2004:64) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain agar

berperilaku seperti apa yang dikehendaki. Menurut Robbins (1996:39) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Mintzberg dalam Luthans (2002) dan Sutiadi (2003:4) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis, dan penguasaan pekerjaan. Yasin (2001:6) mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan.

2.3.2 Teori-Teori dalam Kepemimpinan

1. Teori Bakat (*traits*)

Teori-teori yang mencari karakter atau bakat kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat (*traits*) didefinisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas (Allport dalam Gibson, Ivancevich, Donnelly). Upaya riset untuk memisahkan karakter kepemimpinan menghasilkan sejumlah jalan buntu. Misalnya, suatu tinjauan ulang terhadap 20 telaah yang berbeda mengidentifikasi hampir 80 karakter kepemimpinan, tetapi hanya 5 dari karakter ini dijumpai bersama oleh 4 atau lebih penyelidikan (Robbins:41).

2. Teori Perilaku

Teori perilaku kepemimpinan yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Teori perilaku

yang paling menyeluruh dan ditiru dihasilkan dari penelitian yang dimulai pada Universitas Ohio pada akhir dasawarsa 1940-an. Para peneliti ini berusaha mengidentifikasi dimensi-dimensi independen dari perilaku pemimpin. Diawali dengan lebih dari 1.000 dimensi, akhirnya mereka menyempitkan daftar menjadi dua kategori yang secara hakiki menjelaskan kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan. Mereka menyebut kedua dimensi ini sebagai struktur prakarsa (*initiating structure*) dan pertimbangan (*consideration*) (Robbins:42).

2.3.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Robbins (2006) membagi gaya kepemimpinan menjadi dua kategori, yaitu :

1. Pemimpin Transaksional

Pemimpin jenis ini memandu atau memotivasi pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Tipe pemimpin transaksional dibagi menjadi empat karakteristik pemimpin, yaitu:

- a. *Imbalan kontingen*. Kontrak pertukaran imbalan atas upaya, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. *Manajemen berdasar pengecualian (aktif)*. Melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. *Manajemen berdasar pengecualian (pasif)*. Mengintervensi hanya jika standar tidak terpenuhi.
- d. *Laissez-faire*. Melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

2. Pemimpin Transformasional

Pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan-pribadi mereka dan yang mampu dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Tipe pemimpin transformasional dibagi menjadi empat karakteristik pemimpin, yaitu:

- a. *Kharisma*. Memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b. *Inspirasi*. Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. *Stimulasi intelektual*. Mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. *Pertimbangan individual*. Memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih, menasehati.

2.4. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Jimad Habibullah, Apriyani Iin (2009), dalam penelitiannya menggunakan stres kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang di lakukan pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pada karyawan Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung.

Li Yueh Chen (2004), dalam penelitiannya menggunakan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel independen, dan komitmen organisasi,

kepuasan kerja, kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian tersebut menggunakan metode analisis regresi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5. Pengembangan Hipotesis

2.5.1. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Luthans (dalam Yulianti 2000:10) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang di pengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Jimad Habibullah, Apriyani Iin menemukan bahwa hasil penelitian menunjukan pengaruh yang negatif antara Sres kerja dengan kinerja karyawan.

H1: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan

2.5.2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

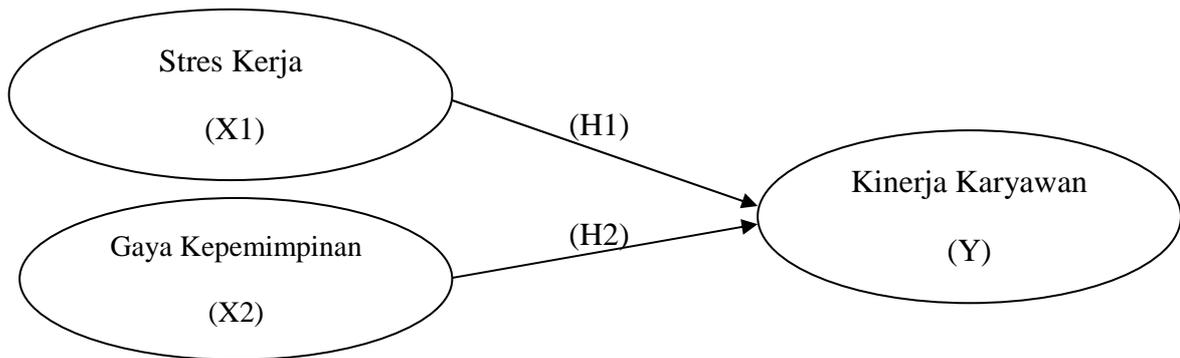
Noe dalam Tri Mardiana (2003), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan kongruen dengan tujuan organisasi. Biatna Dulbert (2001) menemukan bahwa hasil penelitian menunjukan pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja.

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.6. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dari penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Jepara Artha yang akan digambarkan lebih lanjut dalam gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis
Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada BPR Jepara Artha



Sumber: Dikembangkan untuk Penelitian ini, 2010

2.7. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, landasan teori, dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

H1: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri atas dua macam, yaitu : variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dan variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak bergantung pada variabel lainnya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat (*dependent Variable*), yaitu kinerja karyawan.
2. Variabel tidak terikat (*independent variable*), yaitu stres kerja dan gaya kepemimpinan

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah meletakkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan keinginan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

3.1.3 Variabel Terikat (*Depaendent Variable*)

3.1.3.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan mencakup variabel-variabel yang berkaitan dengan input, perilaku (proses), output dan outcome (nilai tambah/dampak) (Anderson

1997 dalam Andhita (2008). Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Fuad Mas'ud (2004) untuk mengukur kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Rata-rata kualitas kerja karyawan dalam perusahaan.
2. Kualitas kerja karyawan satu dengan karyawan yang lain.
3. Efisiensi karyawan.
4. Standar kualitas karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan.
5. Usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan.
6. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan utama.
7. Karyawan melaksanakan tugas secara tepat waktu.
8. Pengetahuan karyawan yang baik.
9. Kreativitas karyawan yang baik.
10. Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur.

3.1.4 Variabel Tidak Terikat (*Independent Variable*)

3.1.4.1 Stres Kerja (X2)

Luthans (dalam Habibullah Jimad dan Iin Apriyani 2009) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang di pengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi daritindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam

menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja didalam organisasi Dinas/Instansi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. menurut Roberts, James A, Lapidus, dan Lawarance B.Chonko (1997), dalam Fuad Mas'ud (2004), stres kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kurang jelasnya instruksi yang dilakukan atasan kepada karyawan.
2. Tindakan pilih kasih yang dilakukan atasan terhadap para karyawan.
3. Kurangnya kerjasama antar departemen dalam perusahaan.
4. Rendahnya kualitas sumber daya yang tersedia dalam perusahaan.
5. Buruknya peralatan-peralatan yang ada di dalam perusahaan.
6. Beban kerja karyawan yang berlebihan.
7. Kurangnya personalia dalam perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Pekerjaan karyawan yang sering menuntut untuk melakukan kegiatan yang saling bertentangan.
9. Banyaknya kegiatan karyawan di luar pekerjaan.
10. Karyawan kesulitan dalam memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
11. Pekerjaan dengan status rendah.
12. Karyawan kesulitan berkomunikasi dengan pihak lain.
13. Karyawan dibebani tanggung jawab oleh pekerjaan karyawan lain.
14. Kurangnya waktu istirahat yang dibutuhkan oleh karyawan.

3.1.4.2 Gaya Kepemimpinan (X1)

Robbins (2006) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah suatu tujuan. Menurut Yen, Quey Jen (1996), dalam Fuad Mas'ud (2004), untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan tersebut dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Atasan langsung mengajukan tujuan yang ingin dicapai kepada karyawan.
2. Penekanan pentingnya tugas.
3. Penekanan pentingnya efisiensi.
4. Pemberitahuan dari atasan untuk tidak merusak hubungan dengan orang-orang tertentu kepada karyawan.
5. Diskusi yang dilakukan atasan dengan karyawan secara langsung dengan tidak memberikan perintah secara leterlek (kaku).
6. Penekanan pentingnya menjalin hubungan baik dengan anak buah.

3.2 Penentuan Sampel

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2002) yang dimaksud dengan populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri – ciri yang telah ditetapkan dan kualitas atau ciri - ciri tersebut dinamakan variabel. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan PD. BPR JEPARA ARTHA berjumlah 69 karyawan. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan di PD. BPR JEPARA ARTHA yang berjumlah 69 orang karyawan. Dengan

pertimbangan bahwa populasi tidak terlalu besar jumlahnya dan cakupan wilayah geografisnya hanya pada satu perusahaan saja, sehingga tidak akan menyulitkan dalam hal memperoleh data penelitian sehingga penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian, diperlukan data-data sebagai berikut :

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya (Hadi, 2001). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan PD. BPR JEPARA ARTHA. Data yang didapatkan berupa identitas dan persepsi atau pendapat responden gaya kepemimpinan, stres kerja dan kinerja karyawan.

3.3.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer (Hadi, 2001:134).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya (Supranto, 1996). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.4.1 Kuesioner

Suatu metode di mana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Isi kuesioner terdiri dari :

1. Identitas responden, yaitu mengenai nama, jenis kelamin, usia, pendidikan dan bagian (jabatan pekerjaan).
2. Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel: gaya kepemimpinan, stres kerja dan kinerja karyawan.

3.5 Metode Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS for windows*. Dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu:

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif ini merupakan data yang hanya dapat diukur secara langsung (Hadi, 2001:66).

Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut:

a. Pengeditan (editing)

Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

b. Pemberian Kode (coding)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

c. Pemberian Skor (scoring)

Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) = Diberi bobot / skor 5

Setuju (S) = Diberi bobot / skor 4

Netral (N) = Diberi bobot / skor 3

Tidak Setuju (TS) = Diberi bobot / skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi bobot / skor 1

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran distribusi dari masing-masing kategori

tanggapan responden untuk masing-masing variabel dapat dikategorikan sebagai berikut:

$$\text{Interval skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Kategori skor setiap variabel adalah sebagai berikut :

1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

1,81 – 2,60 = Rendah

2,61 – 3,40 = Sedang

3,41 – 4,20 = Tinggi

4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

Selanjutnya kategori tersebut diterapkan terhadap masing-masing variabel berdasarkan rata-rata skor yang diperoleh.

d. Tabulating

Pengelompokan data dari jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut akan disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisa data yang digunakan untuk perhitungan rumus-rumus tertentu yang didapat dalam suatu proses pengujian terlebih dahulu.

Adapun alat analisis yang digunakan, antara lain :

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Imam Ghozali, 2005 : 41-42).

2. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai *r* hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai *r* tabel. Jika *r* hitung $> r$

tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Imam Ghozali, 2005 : 45).

3. Angka Indeks

Augusty Ferdinand (2006:247) dalam penelitian manajemen peneliti mungkin saja ingin mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti. Untuk mengetahui derajat persepsi responden atas variabel yang akan diteliti, sebuah indeks dapat dikembangkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} : [(\%F1x1)+(\%F2x2)+(\%F3x3)+(\%F4x4)...N]/10$$

Dimana : F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

Dan seterusnya untuk menjawab skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan. Oleh karena itu angka jawaban responden tidak berangkat dari angka 0, tetapi mulai angka 1 hingga seterusnya, maka angka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 10 hingga 100 dengan rentang sebesar 90, tanpa angka 0. Dengan menggunakan kriteria tiga kotak (Three-Box Method), maka rentang sebesar 90 dibagi tiga akan menghasilkan rentang sebesar 30 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks.

4. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid (Imam Ghozali, 2005 : 110).

Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat *normal probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan meliputi garis diagonalnya (Imam Ghozali, 2005 :110).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Meski regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas dan melihat nilai *tolerance* dan *Fariace inflation Factor* (VIF) dengan perhitungan bantuan program SPSS for windows.

Jika dari matrik korelasi antar variabel bebas ada korelasi yang tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Imam Ghozali, 2005).

3.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi berganda menurut Sugiyono dan Wibowo (2002: 347) adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Variabel bebas yaitu Stres kerja

X₂ = Variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Error (variabel bebas lain diluar model regresi)

Untuk memperoleh model regresi berganda yang terbaik maka model regresi yang diajukan perlu dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

3.7 Uji Goodness of Fit Model

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, dimana variabel dependen diasumsikan random stokastik, yang berarti mempunyai distribusi probabilistik dan variabel bebas diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang). Cara yang digunakan untuk melihat tujuan tersebut yaitu dengan melihat nilai R^2 (koefisien determinasi) dan F hitung (untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen) serta nilai t hitung (untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial / sendiri-sendiri terhadap variabel dependen). Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari statistik t, statistik F dan koefisien determinasinya (R^2). Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila hasil uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3.7.1 Uji t

Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel bebas secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Rumus uji t adalah

$$t_o = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Di mana :

To = t hitung

Bi = koefisien regresi

Sbi = standart error

Kriteria pengujian :

1. Menentukan taraf nyata (*level of significant*) sebesar 0,05 atau (5%).
2. Menentukan derajat kebebasan (df) dimana $df = n-2$.
3. Menentukan formula Ho dan Ha

$H_o = \beta = 0$, Artinya tidak ada pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja (X1), terhadap kinerja karyawan (Y). Dan tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a = \beta > 0$, Artinya ada pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja (X1), terhadap kinerja karyawan (Y). Dan ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Keputusan / kesimpulan pengujian

Jika t hitung $>$ t tabel, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) atau gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima.

Jika t hitung $<$ t tabel, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) atau gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah ditolak.

3.7.2 Uji F

Dalam penelitian ini mengandung uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja (X1), terhadap kinerja karyawan (Y). Dan gaya kepemimpinan (X2), berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Rumus uji F :

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

Di mana :

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Kriteria pengujian:

1. Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%).
2. Menentukan derajat kebebasan (df) $F_{\text{tabel}} = 2 ; n-k-1$.
3. Menentukan formulasi H_0 dan H_a .

$H_0 = \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja (X_1), Dan pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a = \beta > 0$, artinya ada pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja (X_1), terhadap kinerja karyawan (Y). Dan pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Keputusan / Kesimpulan pengujian

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja (X_1), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima. Dan menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima.

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja (X_1), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah ditolak. Dan menyatakan adanya pengaruh positif yang

signifikan antara gaya kepemimpinan (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah ditolak.

3.7.3 Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan.

Dari koefisiensi determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.