

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi atau perusahaan diharapkan mampu mengembangkan perusahaan dengan berbagai cara yang tersusun dalam program kerja yang telah disepakati untuk meningkatkan kinerja karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya manusia lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009:1). Perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sumber daya manusia disebut juga sebagai karyawan. Karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja konkret

yang dapat diamati dan dapat diukur (Rivai, Veithzal, 2006:309). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam peningkatan kinerja karyawan, setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan efektif. Dengan begitu, kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2008:200). Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Dalam jangka pendek, stres yang tidak ditanggulangi dengan baik atau dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan bahkan frustrasi yang menyebabkan karyawan tidak bekerja dengan optimal. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman atau tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Stres kerja yang dialami karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan dapat menurun, tingkat absensi tinggi yang pada akhirnya menyebabkan pekerjaan karyawan menjadi terbengkalai dan dapat mengurangi tanggung jawab yang seharusnya dapat diselesaikan dengan baik. Dalam hal ini, stres kerja juga dapat mempengaruhi orang lain yang berkerja dalam satu organisasi yang sama.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko 2003:294). Perusahaan membutuhkan peran pemimpin dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya pemimpin tersebut akan mudah mempengaruhi karyawan dalam menciptakan suatu inovasi dan kreatifitas dalam pengembangan perusahaan. Selain itu, seorang pemimpin juga harus mempunyai tanggung jawab yang tinggi. Seorang pemimpin tidak ditentukan oleh pangkat dan jabatan seseorang. Namun pada kenyataannya, tidak semua pemimpin berperilaku baik. Banyak dijumpai pemimpin yang bersikap egois, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kepada karyawannya. Dengan kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya akan menyebabkan perasaan tidak senang antara karyawan dengan atasan yang mungkin diwujudkan seperti bermalas-malasan dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh atasan. Apabila hal ini terus dibiarkan, akan membuat komunikasi antara karyawan dan atasan menjadi buruk bahkan sulit untuk mendapatkan karyawan yang berkinerja baik.

CV. POPULAR Palembang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang *material building* (bahan-bahan bangunan) yang menjual berbagai perlengkapan material (bahan-bahan bangunan). Bahan-bahan bangunan tersebut dapat berupa perlengkapan keramik, atap rumah, cat tembok, *gypsum board*,

alcan dan rangka baja ringan dll. Perusahaan yang digunakan dalam perusahaan ini adalah CV. POPULAR Palembang.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan CV. POPULAR Palembang

Jabatan	2014		2015		2016	
	L	P	L	P	L	P
Manager	1	0	1	0	1	0
Accounting	2	3	1	4	0	5
Administration	0	2	0	3	0	2
Purchase order	0	2	0	2	0	2
Sales Counter	0	3	1	1	0	3
Memo Colection	0	2	0	2	0	2
Sales Marketing	13	0	16	0	15	0
Office Boy	1	1	2	0	2	0
Total L+P	30		33		32	

Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 1.1 diketahui bahwa untuk Manager & HRD (Personalia) dari tahun 2014 sampai tahun 2016 hanya 1 orang. Terjadi kenaikan jumlah karyawan pada Sales Counter di tahun 2015 hanya sebanyak 2 orang, sedangkan di tahun 2016 terdapat 3 orang. Dan mengalami penurunan jumlah karyawan pada Sales Marketing di tahun 2015 sebanyak 16 orang sedangkan di tahun 2016 terdapat 15 orang.

Dalam sebuah perusahaan pasti mempunyai permasalahan, baik permasalahan pada karyawan maupun sistem kerja perusahaan. CV. POPULAR Palembang juga mempunyai permasalahan kinerja yang tidak stabil. Kinerja tersebut dapat dikatakan baik jika karyawan dapat memenuhi syarat-syarat dalam bekerja dan dapat memberikan kepuasan bagi perusahaan dalam mencapai target yang ditentukan. Selain itu, perlu bagi perusahaan memperhatikan setiap

permasalahan yang ada dan harapannya dapat meningkatkan serta mengembangkan kinerja untuk keberhasilan perusahaan.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan CV. POPULAR Palembang Tahun 2016

Bulan	S	I	A	Total
Januari	-	5	-	5
Februari	-	2	-	2
Maret	1	1	-	2
April	-	6	-	6
Mei	-	4	-	4
Juni	-	7	-	7
Juli	2	2	-	4
Agustus	4	2	-	6
September	-	2	-	2
Oktober	-	2	-	2
November	-	1	-	1
Desember	-	8	-	8
Total	7	42	-	50

Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, diketahui bahwa jumlah absensi karyawan mengalami kenaikan pada bulan Juni dan Desember sebanyak 7 orang karyawan dan 8 orang karyawan. Tingginya tingkat pengajuan izin ini dikarenakan pada bulan tersebut bertepatan dengan masa libur panjang dan hari raya keagamaan. Pengajuan izin juga bisa terjadi akibat adanya kepentingan pribadi dari masing-masing karyawan yang berbeda-beda diluar dari kepentingan perusahaan seperti cuti untuk melahirkan dan urusan keluarga. Banyaknya tuntutan tugas yang diberikan membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan. Dengan adanya tuntutan tugas tersebut, karyawan memerlukan waktu kerja yang lebih bahkan lembur di luar jam kerja. Hal ini dapat menimbulkan rasa tertekan bahkan merasa

terbebani dengan tugas-tuganya. Maka perlu bagi karyawan memiliki pemimpin yang mampu memberikan dorongan dan semangat kepada karyawannya agar dapat bekerja secara optimal sehingga karyawan tidak merasakan stres dalam melakukan setiap tugas dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, CV. POPULAR Palembang memiliki jam kerja hari Senin-Kamis mulai dari pukul 08.30 sampai pukul 17.00, hari Jumat dan Sabtu mulai dari pukul 08.30 sampai pukul 16.00 dan hari Minggu tidak bekerja (libur). Besarnya tuntutan pekerjaan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan terhadap konsumen membuat karyawan harus bekerja lebih maksimal, akibatnya karyawan harus bekerja yang lebih (lembur) dan kegiatan yang padat dapat mengakibatkan karyawan menjadi jenuh. Selain itu, dengan adanya target perusahaan yang harus dicapai setiap bulannya dapat meningkatkan stres bagi karyawan. Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan *Sales Marketing* CV. POPULAR Palembang, target penjualan yang ditetapkan harus mencapai angka pemasukan sebesar Rp. 8.000.000.000 per bulan untuk tahun 2016. Besarnya target penjualan yang harus dicapai berasal dari perusahaan dan toko-toko lain yang bekerja sama dengan CV. POPULAR Palembang. Pencapaian target penjualan ini akan bisa dicapai setiap karyawan dengan bekerja secara maksimal dan memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen serta dapat memberikan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya. Berikut data target penjualan CV. POPULAR Palembang untuk tahun 2016 :

Tabel 1.3
Data Target Penjualan CV. POPULAR Palembang Tahun 2016

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Januari	8.000.000.000	5.312.850.100	66,4%
Februari	8.000.000.000	5.423.600.750	67,7%
Maret	8.000.000.000	5.120.350.850	64%
April	8.000.000.000	5.550.450.600	69,3%
Mei	8.000.000.000	5.225.300.850	65,3%
Juni	8.000.000.000	5.145.500.700	64,3%
Juli	8.000.000.000	5.125.780.900	64%
Agustus	8.000.000.000	5.345.890.750	66,8%
September	8.000.000.000	6.330.718.950	79,1%
Oktober	8.000.000.000	7.350.870.500	92,%
November	8.000.000.000	6.960.550.750	87%
Desember	8.000.000.000	5.850.700.850	73,1%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Pada tabel 1.3 diketahui bahwa selama 1 tahun terakhir di tahun 2016, target penjualan yang direncanakan oleh CV. POPULAR Palembang tidak terealisasi. Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa CV. POPULAR Palembang mengalami kenaikan hanya pada bulan Oktober dari bulan sebelumnya yaitu dibulan September yang hanya sebesar Rp 6.330.718.950 menjadi Rp 7.350.870.500 namun realisasi tersebut juga tidak mencapai target yang harusnya dicapai sebesar Rp 8.000.000.000, dan terjadi penurunan lagi di bulan November sebesar Rp 6.960.550.750 dan di bulan Desember sebesar Rp 5.850.700.850.

Tidak tercapainya target penjualan tersebut bisa terjadi karena *sales marketing* dan *sales counter* yang kurang bekerja secara maksimal untuk bisa mencapai target penjualan yang sudah ditetapkan dalam setiap bulannya. Pemimpin lebih memfokuskan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan. Tetapi, kepemimpinan tersebut tidak dapat dirasakan karyawan dikarenakan pemimpin tidak setiap hari berada di kantor, sehingga komunikasi

dan hubungan antara karyawan dengan pemimpin tidak terjalin dengan baik. Dalam hal ini, sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan diperlukan seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang dapat membina karyawannya melalui sikap dan perhatian. Sosok pemimpin seperti itu diharapkan mampu menumbuhkan semangat dan meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memenuhi target yang diinginkan.

Dari jumlah karyawan, data absensi dan data target penjualan yang diperoleh dari perusahaan, CV POPULAR juga memiliki penilaian kinerja terhadap karyawannya dalam bekerja. Penilaian kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Penilaian Kinerja Karyawan CV. POPULAR Palembang

No	Jabatan	Jumlah	Nilai
1.	Manager	1	A
2.	Accounting	5	A
3.	Administration	1	B
		1	A
4.	Purchase Order	2	B
5.	Sales Counter	1	C
		2	B
6.	Memo Colection	2	B
7.	Sales marketing	12	B
		3	C
8.	Office Boy	2	B
Total		32	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari Tabel 1.4, penilaian kinerja karyawan tersebut diberikan CV. POPULAR Palembang dengan 3 karakteristik kinerja yaitu Displin, Komitmen Kerja dan Target yang harus dicapai karyawan.

1. Disiplin

Manajer dan karyawan mematuhi semua peraturan perusahaan seperti menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, berpakaian rapi, datang dan pulang kerja sesuai jam yang telah tentukan.

2. Komitmen Kerja

a. *Manager*

Memiliki komitmen dalam menjalankan semua kebijakan dan kewajiban untuk para bawahannya.

b. *Accounting*

Menanamkan moral seperti jujur dan teliti dalam mengatur semua keuangan di perusahaan.

c. *Administration*

Memiliki komitmen kejujuran, tanggung jawab, penguasaan materi, berfikir sistematis dan mampu merahasiakan dan menjaga segala arsip data dalam perusahaan.

d. *Purchase Order*

Mampu berkomunikasi baik dengan *Sales Marketing* maupun *Sales Counter*.

e. *Sales Counter*

Cekatan, percaya diri untuk berkomunikasi dan menawarkan sebuah produk kepada konsumen.

f. *Memo Collection*

Bertanggung jawab terhadap produk-produk yang dibutuhkan oleh perusahaan.

g. *Sales Marketing*

Cekatan, percaya diri untuk berkomunikasi dan menawarkan sebuah produk kepada konsumen.

h. *Office Boy*

Menjaga kebersihan di semua ruangan kantor.

3. Target yang dicapai

a. *Manager*

Mampu merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan melakukan pengawasan terhadap bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. *Accounting*

Menyelesaikan pembukuan untuk semua aktivitas keuangan yang terjadi dalam setiap bulannya dengan tepat waktu.

c. *Administration*

Melakukan dan menyelesaikan arsip data yang diperlukan oleh perusahaan dalam setiap bulannya.

d. *Purchase Order*

Menyelesaikan semua tagihan biaya barang masuk atau keluar dalam setiap bulannya.

e. *Sales Counter*

Mencapai target penjualan yang sudah ditentukan dan dapat memberikan kepuasan bagi konsumen.

f. Memo Collection

Menyelesaikan daftar produk yang terjual setiap bulannya.

g. Sales Marketing

Mencapai target penjualan yang sudah ditentukan dan dapat memberikan kepuasan bagi konsumen.

h. Office Boy

Membersihkan semua ruangan kerja sebelum karyawan bekerja dan menyiapkan keperluan-keperluan di kantor.

Karakteristik tersebut dapat membantu perusahaan dalam menilai dan melihat kinerja karyawan sejauh mana karyawan tersebut bekerja secara maksimal ataupun belum maksimal dengan memberikan penilaian sebagai berikut :

A : Sangat Baik

B : Baik

C : Kurang Baik

Dengan adanya penilaian yang diberikan kepada karyawan tersebut, dapat dilihat bahwa 1 *manager*, 5 karyawan *accounting*, 1 karyawan *administration* memiliki kinerja yang sangat baik dengan nilai A. 1 karyawan *administration*, 2 karyawan *purchase order*, 2 karyawan *sales counter*, 2 karyawan *memo collection*, 12 karyawan *sales marketing* dan 2 *office boy* memiliki kinerja yang baik dengan nilai B. Sedangkan 1 karyawan *sales counter* dan 3 karyawan *sales marketing* memiliki kinerja yang kurang baik dalam bekerja. Dengan kinerja yang kurang baik dari karyawan tersebut, pemimpin harus lebih memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya

agar menjadi lebih baik dan dapat mencontoh karyawan yang memiliki kinerja yang baik bahkan sangat baik.

CV. POPULAR Palembang dipimpin oleh pemilik perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, pemimpin juga harus bisa membina komunikasi yang baik antara dengan karyawan agar dapat meningkatkan kualitas perusahaan dan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan serta tidak merasakan kejenuhan saat melakukan kerja yang lebih (lembur).

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. POPULAR Palembang. Untuk itu perlu memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan stres kerja dan kepemimpinan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dibuat sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. POPULAR Palembang”.

Tabel 1.5

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Thn)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Haris Rifa'i (2015)	Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Grobogan	Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Jelita Caroline Inaray (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada	Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh

	PT. Amanah Finance di Manado	kinerja pada PT. Amanah Finance di Manado. Seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang menjadi responden dalam penelitian ini.		signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance, Manado.
--	------------------------------	---	--	---

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. POPULAR Palembang?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. POPULAR Palembang?
3. Apakah Stres Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. POPULAR Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. POPULAR Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. POPULAR Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. POPULAR Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mengambil manfaat dari penelitian sebagai bahan masukan bagi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama kuliah, khususnya dibidang ilmu Sumber Daya Manusia sekaligus mengetahui pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti berikutnya

Diharapkan hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi mahasiswa yang sedang mengerjakan penelitian dengan permasalahan yang sama, dapat menjadikan karya tulis ini sebagai salah satu referensi, dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

E. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian studi kasus. Menurut Hasan M. Iqbal (2004:10) studi kasus adalah penelitian mengenai status subjek

penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. POPULAR Palembang terletak di Jalan Pasar 16 Ilir No. 288 Palembang.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. POPULAR Palembang. Sampel yang diambil menggunakan teknik *SamplingJenuh*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2010:123). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang.

4. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti (Arikunto 2006 : 145). Adapun subyek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. POPULAR Palembang sebanyak 32 orang karyawan.

5. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:13) objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan Reliable tentang sesuatu hal (variabel tertentu). Adapun objek penelitian ini adalah Stress Kerja CV. POPULAR Palembang, Kepemimpinan CV. POPULAR Palembang dan Kinerja Karyawan CV. POPULAR Palembang.

6. Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data ini biasanya disebut data asli atau data baru (Hasan M. Iqbal 2004:19) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu (Hasan M. Iqbal 2004:19).

7. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (Hasan M. Iqbal 2004:24). Dan wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti (Hasan M. Iqbal 2004:24). Wawancara yang dilakukan pada karyawan CV. POPULAR Palembang bagian *sales marketing*, *sales counter* dan *accounting*.

8. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

X1 : Stres kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2008:200).

Menurut (Moorhead & Griffin,2013:179) indikator stres kerja, adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan fisik
3. Tuntutan peran
4. Tuntutan antar pribadi
5. Perubahan kehidupan
6. Trauma kehidupan

X2 : Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko 2003:294).

Menurut Siagian (2002:121) indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Iklim saling percaya
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. Perhatian pada kesetiaan bawahan
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

Y : Kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Rivai, Veithzal, 2006:309). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karakteristik kinerja karyawan CV. POPULAR Palembang :

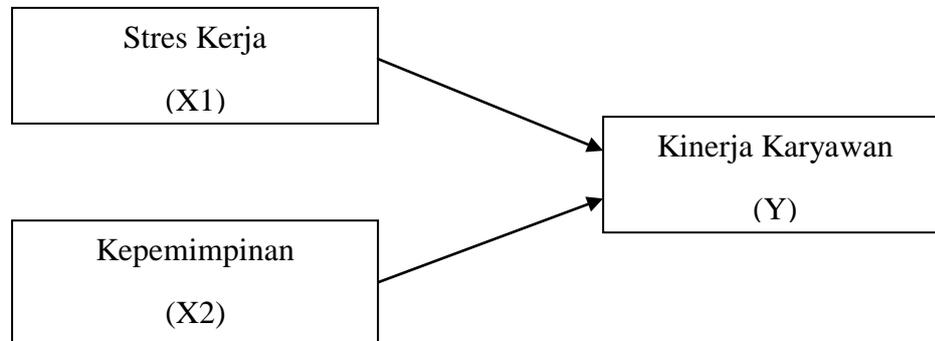
1. Disiplin
2. Komitmen kerja
3. Target

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang obyek sosial (Suliyanto, 2005:82).

Skor yang diberikan adalah

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| a. Sangat Tidak Setuju (STS) | : Diberi skor 1 |
| b. Tidak Setuju (TS) | : Diberi skor 2 |
| c. Netral (N) | : Diberi skor 3 |
| d. Setuju (S) | : Diberi skor 4 |
| e. Sangat Setuju (SS) | : Diberi skor 5 |

9. Model Penelitian dan Rumusnya



Berdasarkan gambar kerangka pemikiran di atas, dapat dijelaskan bahwa terdapat dua variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen juga disebut dengan variabel bebas yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012:39). Variabel independennya adalah Stres kerja dan Kepemimpinan. Variabel dependen juga disebut dengan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:39). Variabel dependennya adalah Kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa stres kerja dan kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Rumus analisis regresi berganda adalah

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

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X1, X2 = Variabel independen

10. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan alat analisis.

a. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Purbayu Budi Santosa, Ashari, 2005:247). Kriteria validitas dapat ditentukan dengan melihat nilai *Pearson Correlation dan Sig. (2-tailed)*. Jika nilai *pearson correlation* lebih besar daripada nilai pembanding berupa r-kritis, maka item tersebut valid. Atau jika nilai *sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05 berarti item tersebut valid dengan derajat kepercayaan 95%. Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada besarnya angka yang terdapat pada kolom *corrected item total correlation*. Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Namun jika r hitung positif serta r hitung $<$ t tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- Jika r hitung $>$ r tabel, tetapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid (Purbayu Budi Santosa, Ashari, 2005:248).

2. Uji Reliabilitas

Ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Misalkan, kita memiliki kuesioner yang mengukur kinerja karyawan, maka hasil kuesioner tersebut akan sama jika digunakan untuk mengukur kepuasan kinerja karyawan pada penelitian yang lain (Purbayu Budi Santosa, Ashari, 2005:251). Pada program SPSS, metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode cronbach's alpha yang dimana satu kuesioner dianggap reliabel pada cronbach's alpha $> 0,600$ (Purbayu Budi Santosa, Ashari, 2005:251).

b. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer, maka di dalam penelitian dilakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Analisis *Explore*) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu Signifikansi $> 0,05$ maka data distribusi normal, dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal (Duwi, 2009:99-101).

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Duwi, 2009:87).

3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*. Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar *VIF* maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika *Tolerance* lebih dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Duwi, 2009:59-60).

c. Uji hipotesis

1. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ jadi H_0 diterima dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (Duwi, 2009:50-51).

2. Uji f

Uji f atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak (Duwi, 2009:48-49).

d. Analisis regresi linier berganda

Analisis ini untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan (Duwi, 2009:47). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen.

F. Sistematika Penulisan**BAB I****PENDAHULUAN**

Secara garis besar, bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

