

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan yang merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di dalamnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian suatu tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan (Wirawan, 2009:18). Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (T.Hani Handoko, 1987: 200). Karena stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan

lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang.

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 di luar 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. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turnover* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Siagian, 2002:235). Peranan pemimpin sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Dari merekalah akan muncul suatu

gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun dalam kenyataannya tidak semua pemimpin berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pemimpin dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kepada karyawannya. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang antara karyawan dengan atasan yang diwujudkan dalam bentuk bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh atasan. Untuk itu gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk atau kepemimpinan yang lebih berorientasi kepada tugas dibandingkan dengan karyawan adalah penurunan kinerja serta stres dikalangan karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja perusahaan.

PT. SHARP *Electronics* Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur yang memproduksi berbagai perlengkapan elektronik. Barang-barang elektronik tersebut dapat berupa perlengkapan elektronik audio, visual, serta peralatan elektronik rumah tangga seperti kulkas, mesin cuci, dan AC. Salah satu cabang perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. SHARP *Electronics* cabang Palembang.

**Tabel 1.1****Jumlah Karyawan PT. SHARP *Electronics* Palembang**

Jabatan	2013		2014		2015	
	L	P	L	P	L	P
<i>Division Accounting Tax &amp; Finance</i>	0	8	0	9	0	8
<i>Division Brand Strategy Group</i>	2	2	2	1	1	1
<i>Division Domestic Sales</i>	7	3	9	3	9	4
<i>Division Customer Satisfaction:</i>						
• <i>SDSS</i>	10	1	10	1	10	1
• <i>Service Operational</i>	10	1	9	2	8	3
Total L + P	44		46		45	

Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 1.1 diketahui bahwa untuk *Division Accounting Tax & Finance* mengalami kenaikan jumlah karyawan pada tahun 2014 dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2013 yang hanya sebanyak 8 orang menjadi 9 orang karyawan. Dan mengalami penurunan jumlah karyawan pada *Division Brand Strategy Group* untuk tahun 2015, dimana pada tahun 2014 terdapat 3 orang karyawan sedangkan pada tahun 2015 terdapat 2 orang karyawan.

Setiap perusahaan pasti mempunyai permasalahan di dalamnya, baik permasalahan pada karyawan maupun sistem kerja perusahaan. Hal ini juga terjadi pada PT. SHARP *Electronics* Palembang berupa permasalahan kinerja karyawan yang tidak stabil. Faktor tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan karyawan harus bekerja sesuai target yang telah ditetapkan. Banyaknya pekerjaan maupun

target yang belum terpenuhi setiap bulannya menyebabkan timbulnya stres kerja pada karyawan dan mengakibatkan beban karyawan menjadi bertambah.

**Tabel 1.2**

**Data Absensi Karyawan PT. SHARP *Electronics* Palembang Tahun 2015**

Bulan	S	I	A	Total
Januari	-	9	-	9
Februari	1	7	-	8
Maret	-	5	-	5
April	1	2	-	3
Mei	-	2	-	2
Juni	4	2	-	6
Juli	2	3	-	5
Agustus	-	2	-	2
September	-	2	-	2
Oktober	1	1	-	2
November	1	4	-	5
Desember	-	7	-	7
Total	10	46	-	56

Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui bahwa jumlah absensi karyawan mengalami kenaikan pada awal bulan dan akhir tahun yaitu bulan Januari, Februari dan Desember sebanyak 9 orang karyawan, 8 orang karyawan dan 7 orang karyawan. Tingginya tingkat pengajuan izin ini dikarenakan pada bulan tersebut bertepatan dengan masa libur panjang dan hari raya keagamaan. Disamping karena masa libur, pengajuan izin juga bisa terjadi akibat adanya kepentingan pribadi dari masing-masing karyawan yang berbeda diluar dari kepentingan perusahaan seperti urusan keluarga dan cuti karena melahirkan. Akibat dari banyaknya karyawan yang mengajukan izin membuat sebagian pekerjaan menjadi terhambat, sehingga mengakibatkan kurang maksimalnya

pekerjaan dalam mencapai target perusahaan. Target perusahaan yang tidak tercapai membuat karyawan harus bekerja lebih lagi seperti mengambil waktu lembur diluar dari jam kerja kantor. Hal inipun menimbulkan munculnya stres kerja pada karyawan. Tingkat stres kerja ini tentunya berbeda pada setiap karyawan tergantung pada beban kerja masing-masing karyawan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, jam kerja karyawan PT.SHARP *Electronics* Palembang dimulai dari pukul 08.00 pagi sampai pukul 17.00 sore. Tuntutan pekerjaan yang berbeda setiap harinya juga membuat karyawan mengalami stres kerja akibat lebihnya jam kerja yang telah ditetapkan (lembur kerja). Selain itu tuntutan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan terhadap konsumen membuat karyawan harus bekerja lebih maksimal, serta rutinitas kerja yang padat setiap harinya membuat karyawan akan mengakibatkan kejenuhan.

Tingkat stres ini juga dapat bertambah dengan adanya target perusahaan yang harus dicapai setiap bulannya. Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. SHARP *Electronics* Palembang bagian *service*, target *service* yang ditetapkan harus mencapai angka pemasukkan sebesar Rp 147.415.673 perbulan untuk tahun 2016. Besarnya target *service* berasal dari *dealer-dealer* yang bekerja sama dengan PT. SHARP *Electronics* Palembang. Pencapaian target ini bisa dicapai dengan kerja secara maksimal yang harus dimiliki setiap karyawan.

**Tabel 1.3****Data Target Service PT. SHARP Electronics Palembang Tahun 2016**

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
April	Rp. 147.415.673	Rp. 109.024.488	74%
Mei	Rp. 147.415.673	Rp. 126.450.393	86%
Juni	Rp. 147.415.673	Rp. 155.152.651	105%
Juli	Rp. 147.415.673	Rp. 119.266.042	81%
Agustus	Rp. 147.415.673	Rp. 149.815.090	102%
September	Rp. 147.415.673	Rp. 100.227.415	68%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Pada tabel 1.3 diketahui bahwa selama 6 bulan terakhir di tahun 2016, target *service* yang direncanakan oleh PT. SHARP Electronics Palembang tidak terealisasi. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa PT. SHARP Electronics Palembang mengalami kenaikan pada bulan Juni dari bulan sebelumnya yaitu bulan Mei yang hanya sebesar Rp 126.450.393 menjadi Rp 155.152.651 dan mengalami penurunan pada bulan September sebesar Rp 100.227.415 akibat kondisi perekonomian yang berjalan sekarang.

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan, didapat besarnya angka yang dicapai dalam target *service* tidak selalu sama bahkan bisa sama sekali tidak mencapai target yang diinginkan. Dalam mencapai target *service* ini selama setahun berjalan tidak menentu, kondisi ini bisa terjadi pada setiap bulannya yang tidak selalu mencapai target.

Dalam hal ini adanya pemimpin yang bisa meningkatkan kerja karyawannya sangatlah penting dalam pencapaian target tersebut. Pemimpin yang bisa meningkatkan kinerja karyawannya tentu harus memiliki kualitas yang bagus dalam kepemimpinannya. Untuk tetap bisa memenuhi target yang diinginkan, perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan



yang bagus. Berdasarkan hasil *survey* yang telah dilakukan bahwa pemimpin PT. SHARP *Electronics* Palembang lebih berorientasi kepada karyawan. Hal ini terlihat pada kondisi pekerjaan karyawan yang berjalan cukup baik. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan ini juga terlihat dari beberapa penghargaan yang diberikan berupa pujian maupun penghargaan lainnya kepada para karyawan yang memiliki kinerja baik. Dimana pemimpin dan karyawan memiliki rasa saling mempercayai dan mau bekerjasama untuk mencapai target yang telah ditetapkan didalam perusahaan. Selain itu PT. SHARP *Electronics* Palembang juga menetapkan adanya rotasi posisi kepemimpinan, dimana kebijakan ini dilakukan setiap 3 tahun sekali dengan mempertimbangkan nilai yang dicapai oleh pemimpin yang bersangkutan. Tidak tercapainya target yang telah ditetapkan membuat kinerja pemimpin perusahaan harus bekerja lebih keras lagi. Namun apabila kondisi ini terus berlangsung maka kebijakan perusahaan yang menetapkan pergantian kepemimpinan 3 tahun sekali bisa berubah menjadi 1 tahun sekali dengan alasan pertimbangan yaitu berkurangnya kinerja untuk mencapai target *service*.

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. SHARP *Electronics* Palembang. Untuk itu perusahaan 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 PT. SHARP *Electronics* Palembang”.

Tabel 1.4

## Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Thn)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
H.Tamzil Yusuf (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah karyawan kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan disiplin secara bersamaan atau efek parsial terhadap kinerja karyawan.	Regresi Linier Berganda	Dari hasil tes yang berbeda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi diri dan disiplin karyawan dapat memberikan pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang berbeda diketahui bahwa faktor kedisiplinan pegawai yang paling berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
Feri Harianto, Putu Artama Wiguna, Dedy Rakhmad (2008)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada Proyek Mall Yani Golf Di Surabaya	Untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kerja pada proyek Mall Yani Golf di Surabaya.	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kerja.
Any Isvandia RI	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara

(2015)	Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu-Malang (Kusuma Agrowisata)	mengetahui secara parsial variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu-Malang, 2) untuk mengetahui secara simultan variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu-Malang	parsial variabel stres kerja terdapat pengaruh dan signifikan sedangkan kepuasan kerja terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu-Malang. Sedangkan secara simultan variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu-Malang.
--------	---	--	---

## 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 PT. SHARP *Electronics* Palembang?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. SHARP *Electronics* Palembang?

3. Apakah Stres Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. SHARP *Electronics* Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT SHARP *Electronics* Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT SHARP *Electronics* Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. SHARP *Electronics* Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mengambil manfaat dari hasil penelitian sebagai bahan masukan bagi organisasi dalam pengolahan 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 Suharsimi Arikunto (2002:120), studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu.

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. SHARP *Electronics* Palembang terletak di Jalan Veteran No. 1779 Palembang.

### **3. Subyek Penelitian**

Subyek penelitian adalah subyek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti (Arikunto, 2007:145). Adapun subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SHARP *Electronics* Palembang sebanyak 45 orang karyawan.

### **4. Obyek Penelitian**

Obyek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal obyektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Adapun obyek penelitian

dalam penelitian ini adalah Stres kerja karyawan PT. SHARP *Electronics* Palembang, Kepemimpinan PT. SHARP *Electronics* Palembang dan Kinerja karyawan PT. SHARP *Electronics* Palembang.

## **5. Jenis Data Penelitian**

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama (Suliyanto, 2005: 131). Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya (Suliyanto, 2005: 132).

## **6. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya (Suliyanto, 2005:140). Dan wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga secara tidak langsung (Husein Umar, 1996:51). Wawancara dilakukan pada karyawan PT. SHARP *Electronics* Palembang bagian *service*, bagian sales dan bagian keuangan.

## 7. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

X1 : Stres kerja. Pengertian stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (T. Hani Handoko, 1987:200).

X2 : Kepemimpinan. Pengertian kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Siagian, 2002:235).

Y : Kinerja karyawan. Pengertian kinerja karyawan adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan (Wirawan, 2009:18).

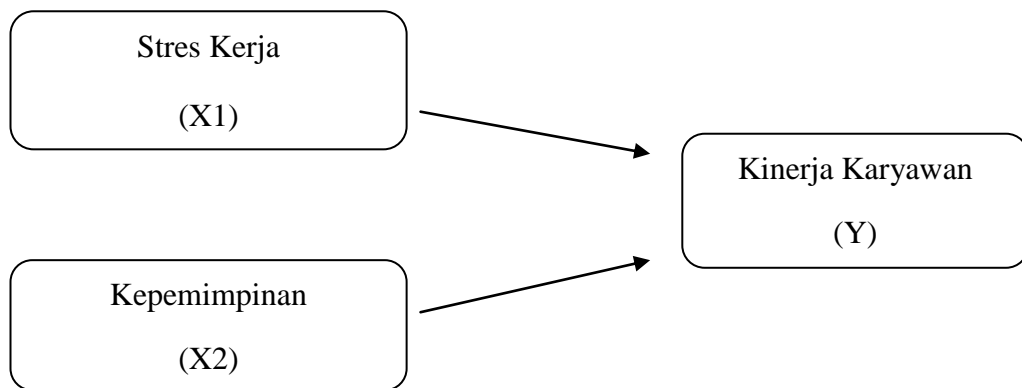
Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang obyek sosial (Suliyanto, 2005:82).

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

### 8. 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 atau variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya variabel yang lain (Suliyanto, 2005:77). Variabel Independennya adalah Stres Kerja dan Kepemimpinan. Variabel dependen atau variabel tergantung adalah variabel yang variasinya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas (Suliyanto, 2005:78). 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

## 9. 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 skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan (Mudjarad, 2013:172). 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  $<$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, tetapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid (Mudjarad, 2013:181).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran. Pada program SPSS, metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* yang dimana satu kuesioner dianggap reliabel apabila *cronbach's alpha*  $>$  0,600. (Mudjarad, 2013:175).

## b) Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer, maka di dalam penelitian dilakukan uji normalitas , uji multikolonieritas , 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 jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal (Duwi, 2009:56).

### 2. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Duwi, 2009:60). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi semakin tinggi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolineasritas

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

#### c) Uji Hipotesis

##### 1) Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Jika  $t_{hitung} < t_{kritis}$  jadi  $H_0$  diterima dan jika  $t_{hitung} > t_{kritis}$  maka  $H_0$  ditolak.

##### 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

(Duwi, 2009:48). Jika  $F$  hitung  $< F$  kritis maka  $H_0$  diterima dan jika  $F$  hitung  $> F$  kritis maka  $H_0$  ditolak.

#### **d) Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan (Duwi, 2009:47). Digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen (Sugiyono, 2008: 277).

### **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.

#### **BAB II                      LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan untuk membahas permasalahan yang meliputi stres kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

#### **BAB III                      GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini berisi tentang sejarah singkat PT. SHARP *Electronics* Palembang, visi dan misi, struktur organisasi

pada PT. SHARP *Electronics* Palembang, dan uraian jabatan dan tanggung jawab.

#### **BAB IV**

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis dan pembahasan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis identitas responden, analisis hasil jawaban responden, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan pembahasan.

#### **BAB V**

#### **SARAN DAN KESIMPULAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran untuk PT. SHARP *Electronics* Palembang.