

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Untuk melihat suatu perkembangan karyawan berdasarkan kemajuan teknologi masa kini dapat di nilai dari produktivitas kerja karyawan. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepemimpinan dan stres. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan serta dapat

melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal. Kepemimpinan dan stres dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perlu ditindaklanjuti karena produktivitas kerja karyawan sekarang ini belum sesuai dengan apa yang dikehendaki yaitu mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di CV.Rayaindo yang merupakan salah satu perusahaan bidang percetakan yang ada di Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jln. Sutomo Sondi Raya No.10, Raya, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara 21162. Dalam menjalankan usahanya CV. Rayaindo berusaha untuk memberikan yang terbaik pada karyawannya demi menjalankan suatu tujuan perusahaan dalam memaksimalkan laba yang akan diperoleh. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka. Dalam hal ini kepemimpinan yang diterapkan dalam CV. Rayaindo kepemimpinan yang bersifat semi demokrasi, yang dimana dimaksud kepemimpinan semi demokrasi yaitu selalu mempunyai ide-ide atau pemikiran-pemikiran yang baik dan selalu melakukan musyawarah terhadap bawahannya atau dapat juga disebut ada beberapa hal-hal yang sudah menjadi ketentuan perusahaan dan hal-hal tersebut pun harus diikuti ataupun ditaati oleh karyawan saat bekerja. Dan ada juga beberapa hal-hal yang harus dimusyawarahkan oleh pemimpin tersebut dengan karyawan dengan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Dalam hal ini yang sudah menjadi ketentuan perusahaan yang harus diikuti oleh

karyawan yaitu jam masuk kerja setiap hari dimulai pada pukul 07.00-20.00 sedangkan pada hari Minggu dan Libur Nasional merupakan hari libur.

Selain kepemimpinan, stres juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Stres terhadap produktivitas kerja karyawan dapat berperan negatif sehingga dapat membuat karyawan mengalami penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Demikian juga karyawan CV. Rayaindo mengalami stres pada saat bekerja. Ada beberapa faktor penyebabnya, seperti : beban kerja berlebihan, sikap pemimpin di perusahaan, dan konsumen yang menuntut. Dalam hal ini yang dikatakan sebagai beban kerja berlebihan dimana karyawan sibuk bekerja mulai pagi dan tipe pekerjaan ini adalah tuntutan tinggi, kontrol rendah sehingga membuat ketegangan psikologis. Karena CV. Rayaindo salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang percetakan, pasti sering menghadapi sikap dari konsumen yang menuntut. Para karyawan di CV. Rayaindo akan sering menghadapi sikap dari konsumen yang menyebalkan sementara para karyawan harus menghadapi konsumen tersebut dengan sopan, tenang, dan ramah. Stres merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan.

Proses stres berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak pimpinan perusahaan membuat

karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut.

Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan CV. Rayaindo untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja dari segi kepemimpinan agar dapat meminimalisir stres bagi karyawan yang bekerja. Stres dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

**Tabel 1.1**

**Data Kinerja Karyawan CV. Rayaindo Tahun 2018**

P = Performasi	Maret	April	Mei	Juni	Jumlah Kinerja
P1 = Sangat Baik	2 Orang	2 Orang	4 Orang	3 Orang	11/120 Orang
P2 = Baik	8 Orang	10 Orang	9 Orang	11 Orang	38/120 Orang
P3 = Cukup	15 Orang	14 Orang	11 Orang	13 Orang	53/120 Orang
P4 = Tidak Baik	5 Orang	4 Orang	6 Orang	3 Orang	18/120 Orang
P5 = Buruk	0 Orang				
Jumlah	30 Orang	30 Orang	30 Orang	30 Orang	120 Orang

Sumber : CV. Rayaindo Sondi Raya 2018

Berdasarkan data di atas, kinerja karyawan di CV. Rayaindo Sondi Raya tergolong belum baik, walaupun dapat dilihat bahwa pada penilaian kinerja pada tabel diatas jumlah cukup bagus dan kinerja yang sangat baik meningkat dan seiring berjalannya waktu menjadi menurun. Dapat kita lihat dari bulan Maret karyawan yang bekerja dengan prestasi cukup hanya 15 orang karyawan, tetapi yang berkinerja baik hanya 8 orang karyawan. Begitu juga pada bulan April terdapat peningkatan kerja karyawan yang memiliki kinerja baik meningkat menjadi 10 orang. Seiring berjalan nya waktu pada bulan Mei mengalami peningkatan juga pada karyawan yang bekerja dengan penilaian baik 9 orang dan sangat baik menjadi 4 orang. Pada bulan Juni juga terdapat peningkatan pada karyawan dilihat dari performasi kerja karyawan yang bekerja dengan penilaian baik sebanyak 11 orang dan sangat baik sebanyak 3 orang. Hal ini dapat disebabkan adanya sikap dari pemimpin di perusahaan tersebut yang cenderung otoriter dibanding dengan demokratis terhadap karyawan. Hal lain yang dapat memicu penurunan kinerja karyawan ini dapat juga disebabkan stres yang dialami karyawan itu sendiri. Bila stres yang dialami karyawan itu sendiri dibiarkan berlarut-larut akan berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri, seperti penurunan produktivitas kerja karyawan dan dapat juga berakibat fatal seperti keluarnya karyawan dari perusahaan itu sendiri

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Rayaindo Sondi Raya”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain :

1. Kepemimpinan
2. Stres
3. Gaji
4. Pendidikan
5. Motivasi
6. Disiplin Kerja
7. Sikap dan Etika Kerja

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas perlu pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada karyawan CV. Rayaindo Sondi Raya.
2. Batasan penelitian adalah kepemimpinan, stres, dan produktivitas kerja karyawan di CV. Rayaindo Sondi Raya.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Rayaindo Sondi Raya?

2. Bagaimanakah pengaruh stres terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Rayaindo Sondi Raya?
3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan stres terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Rayaindo Sondi Raya?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Rayaindo Sondi Raya.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh stres terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Rayaindo Sondi Raya.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan stres terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Rayaindo Sondi Raya.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini, dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang produktivitas kerja. Selain itu penulis

dapat membandingkan antara teori dengan praktik yang diterapkan di CV. Rayaindo Sondi Raya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan penelitian ini, dapat dijadikan sebagai bahan referensi pengetahuan mahasiswa tentang produktivitas kerja karyawan. Mahasiswa diharapkan mengerti tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam perusahaan mengenai ketenagakerjaan dan produktivitas kerja.

d. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai literatur di perpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan di bidang penelitian, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan stres terhadap produktivitas kerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kita sering mendengar istilah kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Karena dalam suatu perusahaan, kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangat menentukan arah dan tujuan dari perusahaan tersebut. Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengertian kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

**Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada. Dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja ditentukan.<sup>1</sup>**

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.

---

<sup>1</sup> Emron Edison, dkk, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kesatu, Alfabeta , Bandung, 2016, Hal.89.

### **2.1.2 Tugas-Tugas Kepemimpinan**

Tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas-tugas penting saja, antara lain :

- 1. “Sebagai Konselor**
- 2. Sebagai Instruktur**
- 3. Memimpin Rapat**
- 4. Mengambil Keputusan**
- 5. Mendelegasikan Wewenang”<sup>2</sup>**

Tugas kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas dari seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang akan dihadapi dalam menghadapi tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Sebagai Instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat dimana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang dibawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

3. Memimpin Rapat

---

<sup>2</sup> Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta, 2009, Hal.228.

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disusui biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan. Oleh sebab itu, suatu rapat bukan saja menjadi keharusan dalam suatu unit kerja, tetapi masalah sudah menjadi pekerjaan rutin bagi seorang pemimpin yang ingin berhasil dalam setiap tugasnya.

#### 4. Mengambil Keputusan

Diantara seluruh tugas yang disandang manajemen sumber daya manusia, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh ketrampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat kritis. Dikatakan berat, karena pengambilan keputusan mempunyai dampak luas terhadap mekanisme organisasi yang dipimpinya.

#### 5. Mendelegasikan Wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkindapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. Pendelegasian ini diperlukan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan, dan terhindar dari bau birokratis.

### 2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. **“Bersifat adil**
2. **Memberi sugesti**
3. **Mendukung tujuan**
4. **Katalisator**
5. **Menciptakan rasa aman**
6. **Sebagai wakil organisasi**
7. **Sumber inspirasi**
8. **Bersikap menghargai”<sup>3</sup>**

Indikator kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

2. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

---

<sup>3</sup> Dwi Wahyu Wijayanti, **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang**, Universitas Negeri Semarang, diakses pada tanggal 12 April 2018.

### 3. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

### 4. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

### 5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

### 6. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh

karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

#### 7. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

#### 8. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

### 2.1.4 Pengertian Stres

Stres dapat berarti banyak dari perspektif orang biasa, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Secara ilmiah, semua perasaan ini merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu respon terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

**Stres merupakan suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi,**

**atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang.<sup>4</sup>**

Penting untuk dipahami bahwa stres merupakan hasil yang diperoleh dalam menangani sesuatu yang memberikan tuntutan khusus kepada kita. Secara fisik dan psikologis mengancam, atau serangkaian pengalaman kita yang biasa dalam menangani sesuatu yang memberikan tuntutan.

### **2.1.5 Mengenali Tanda-Tanda Stres Pada Karyawan**

Sebagai seorang manajer, seharusnya waspada akan tanda-tanda stres pada bawahan. Salah satu indikator adalah perubahan perilaku. Beberapa dari banyak perubahan yang umum meliputi :

- 1. “Seorang pekerja yang biasanya tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan (atau seorang pekerja yang biasanya dapat diandalkan mengembangkan pola absen).**
- 2. Seorang pekerja yang normalnya penggembira menjadi menarik diri (atau yang jarang terjadi, seorang penyendiri menjadi bergaul).**
- 3. Seorang karyawan yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan yang kotor, tidak lengkap, atau jorok.**
- 4. Seorang pengambil keputusan yang baik tiba-tiba mulai mengambil keputusan yang buruk (atau tampak tidak mampu mengambil keputusan).**
- 5. Seorang karyawan yang mudah bergaul dan akrab dengan orang lain menjadi cepat tersinggung dan tidak sopan.**
- 6. Seorang karyawan yang biasanya berpenampilan rapi mengabaikan penampilannya”<sup>5</sup>**

---

<sup>4</sup> John M. Ivancevich dkk, **Perilaku dan Manajemen Organisasi**, Jilid 1, Erlangga, Jakarta, 2006, Hal.295.

<sup>5</sup> **Ibid** , Hal.299.

### 2.1.6 Indikator-Indikator Stres

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya. Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk

Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya :

1. **“Peran dalam organisasi.**
2. **Konflik peran.**
3. **Beban kerja.**
4. **Pengembangan karir.**
5. **Hubungan dalam pekerjaan.**
6. **Struktur dan iklim organisasi”<sup>6</sup>**

Indikator stres dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah.

2. Konflik peran (role conflict)

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya :

---

<sup>6</sup> HULAIFAH GAFFAR, **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar**, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar, diakses pada 10 April 2018

- Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.
- Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

### 3. Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

- Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
- Kesamaran tentang tanggung jawab.
- Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
- Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

### 4. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi :

- Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
- Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.

- Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

#### 5. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksamaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

#### 6. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu

yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami

### **2.1.7 Pengertian Produktivitas Kerja**

Perusahaan dikatakan berhasil jika produktivitas yang dihasilkan karyawannya tinggi. Apabila produktivitas karyawan tinggi maka akan menunjang prestasi perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun apabila produktivitas kerja karyawan menurun maka prestasi karyawan otomatis menurun dan akan ada kesulitan didalam pencapaian tujuan.

**“Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan-bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan”<sup>7</sup>.**

Produktivitas kerja suatu pandangan hidup dan sikap mental karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, dengan pengertian bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini:

### **2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut, antara lain :

- 1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan**
- 2. Sarana pendukung**

---

<sup>7</sup> Sutrisno, **Op.cit**, Hal.99.

### 3. **Supra sarana**<sup>8</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. **Kualitas dan Kemampuan Fisik Karyawan**

Untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan fisik karyawan hendaknya perusahaan memberikan program pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Dengan dibesikannya program tersebut pastinya karyawan akan lebih semangat bekerja serta lebih berkualitas, dimana kemampuan yang dimilikinya akan lebih berkembang karena terus dilatih dan diberikan arahan, serta adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga kemampuan karyawan untuk berproduktivitas lebih tinggi.

#### 2. **Sarana Pendukung**

Karyawan akan berproduktivitas apabila dalam bekerja itu karyawan merasa nyaman akan lingkungan perusahaan, lengkapnya teknologi yang mendukung pekerjaan serta adanya tingkat keselamatan dan kesehatan karyawan. Karyawan juga akan lebih baik lagi bekerja jika kesejahteraan karyawan terjamin.

#### 3. **Supra Sarana**

Supra sarana seperti kebijakan pemerintah dibidang ekspor-impor, pembatasan-pembatasan dan pengawasan juga mempengaruhi ruang lingkup pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan.

---

<sup>8</sup> Afrida, **Ekonomi Sumber Daya Manusia**, Ghalia Indonesia, Jakarta 2003, Hal. 37

Hubungan antara pimpinan dengan karyawan juga mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari, perhatian dari pimpinan terhadap karyawannya dan sejauhmana karyawan di ikutsertaan dalam penentuan kebijakan.

### **2.1.9 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana perusahaan untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi.

Adapun indikator-indikator produktivitas kerja karyawan yaitu :

- 1. Kemampuan**
- 2. Meningkatkan hasil yang dicapai**
- 3. Semangat kerja**
- 4. Membangun diri**
- 5. Mutu**
- 6. Efisiensi<sup>9</sup>**

Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Kemampuan

Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan tergantung kepada keterampilan yang dimilikinya, disini perusahaan harus mampu meletakkan karyawannya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

#### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Dalam melakukan pekerjaan pasti menginginkan hasil yang memuaskan. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh pekerja

---

<sup>9</sup> Mulyadi, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, In Media, Bogor 2015, hal.105-106

maupun yang menikmati asil pekerjaan tersebut. Jika hasil yang dicapai meningkat maka pastinya prestasi kerja karyawan pun akan meningkat.

3. Semangat kerja

Semangat kerja juga sangat diperlukan dalam bekerja. Semangat kerja mempengaruhi sikap karyawan. Jika semangat kerja karyawan berkurang pastinya hasil yang dicapainya akan rendah.

4. Membangun diri

Membangun diri maksudnya memperbaiki diri untuk berbuat lebih baik dan meninggalkan kebiasaan yang lama.

5. Mutu

Mutu yang ada semakin hari semakin meningkat, memiliki mutu yang lebih tinggi. Karena tinggi rendahnya mutu karyawan akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai.

6. Efisiensi

Dalam melakukan pekerjaan, dituntut untuk selalu efisiensi, baik dalam menggunakan fasilitas, menempatkan karyawan, atau yang lain. Serta tidak terjadi pemborosan dalam melakukan kegiatan sehari-hari.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dwi Wahyu Wijayanti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.**

**Daya Anugerah Semesta Semarang”<sup>10</sup>**. Hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan sebagai berikut  $Y = 6,325 + 0,714 X_1 + 0,151 X_2$ . Hasil tersebut menunjukkan kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh sebesar 0,714 terhadap kinerja karyawan dan motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sebesar 0,151 terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan uji hipotesis uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana  $t$  hitung  $4,336 > t$  tabel  $1,701$  dan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Variabel motivasi ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dimana  $t$  hitung  $0,915 < t$  tabel  $1,701$  dan taraf signifikan  $0,386 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan Uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dimana  $F$  hitung  $31,030 > t$  hitung  $4,21$ . Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,4%.

Hanna Rianita Putri melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas**

---

<sup>10</sup> Dwi Wahyu Wijayanti, **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang**, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2012

**Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo**<sup>11</sup>. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,077 dan nilai signifikansi 0,042. (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,675 dan nilai signifikansi 0,009. (3) Jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,442 dan nilai signifikansi sebesar 0,017. (4) Pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan  $F_{hitung}$  sebesar 7,622 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,257 dapat diartikan bahwa 25,7% produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo dipengaruhi oleh variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin.

## **2.3 Kerangka Berpikir**

### **2.3.1 Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Sikap dari kepemimpinan di dalam organisasi dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baik, baik secara individu maupun kelompok, guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Kepemimpinan saling terkait dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan,

---

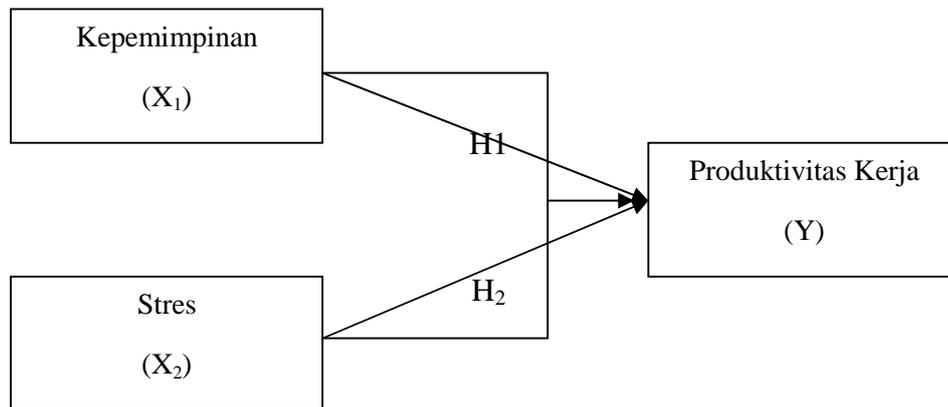
<sup>11</sup> Hanna Rianita Putri, **Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo**, Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu. Indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

### **2.3.2 Hubungan Antara Stres Dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Selain itu waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga karyawan sering melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan ingin mendapatkan respon yang baik dari atasan maupun teman sekerja, akan tetapi ketika mereka tidak mendapatkan respon tersebut maka karyawan akan merasa pekerjaannya tidak dihargai dan akan menurunkan produktivitas pekerjaannya. Karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan standar yang ditentukan. Selain itu, target dan harapan perusahaan yang tinggi membuat karyawan yang tidak mampu akan

menganggapnya sebagai tekanan dan tidak termotivasi untuk mencapai target tersebut.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**

#### **2.4 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. **“Hipotesis adalah kesimpulan yang masih harus**

**dibuktikan kebenarannya**<sup>12</sup>. Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penelitian terhadap fakta-fakta yang diteliti.

Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Rayaindo Sondi Raya.

H2 : Stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Rayaindo Sondi Raya.

H3 : Kepemimpinan dan stres berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Rayaindo Sondi Raya.

---

<sup>12</sup> Elvis F. Purba dan Parulian Simanjuntak, **Metode Penelitian**, Cetakan Pertama, Universitas HKBP Nommenen, Medan, 2011, Hal.66.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan daftar pernyataan atau kuesioner dalam pengumpulan data.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Menurut Elvis F. Purba dan Parulian Simanjuntak, bahwa : **“Keseluruhan subyek yang menjadi unit penelitian, yang dapat terdiri dari manusia, benda, tumbuhan, hewan, peristiwa, gejala dan lain-lain yang memiliki karakteristik tertentu dinamakan dengan populasi penelitian”**<sup>13</sup>. Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Rayaindo Sondi Raya sebanyak 30 orang karyawan. Daftar bidang pekerjaan karyawan dalam CV. Rayaindo Sondi Raya yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

#### **Daftar Bidang Kerja Karyawan**

##### **CV. Rayaindo Sondi Raya**

Daftar Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
Operator Digital Printing	6
Pengaturan Gambar	7

---

<sup>13</sup> **Ibid**, hal.126.

Pembuatan Plat	6
Operator Mesin Cetak	6
Penjilidan	5
Jumlah	30

Sumber : CV. Rayaindo Sondi Raya 2018

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah **“Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”<sup>14</sup>**.

### 3.3. Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. **“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”<sup>15</sup>**. Yaitu semua karyawan yang bekerja di CV. Rayaindo Sondi Raya.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan ( Library Research )

---

<sup>14</sup> Sugiyono, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**, Cetakan ke- 23, Alfabeta., hal. 80

<sup>15</sup> **Ibid**, hal 85

Yaitu penelitian yang menghimpun data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah, dan tulisan lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## 2. Kuesioner ( Angket)

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah dipilih. Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan menggunakan ukuran interval. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan indikator-indikator variabel penelitian.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono **“Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”**<sup>16</sup>. Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data berupa angket berisi daftar pertanyaan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel, yang diukur dengan skala Likert.

Untuk membuat instrumen penelitian terlebih dahulu dibuat defenisi operasional variabel dengan indikator sebagaimana disajikan dalam Tabel 3.1. Berdasarkan indikator itulah nanti dirumuskan pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen penelitian

---

<sup>16</sup> **Ibid**, hal. 102

**Tabel 3.2**  
**Variabel dan Indikator**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersifat adil.</li> <li>2. Memberi sugesti.</li> <li>3. Mendukung tujuan.</li> <li>4. Katalisator.</li> <li>5. Menciptakan rasa aman.</li> <li>6. Sebagai wakil organisasi.</li> <li>7. Sumber inspirasi.</li> <li>8. Bersikap menghargai.</li> </ol>	Likert
Stres (X <sub>2</sub> )	Stres merupakan suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peran dalam organisasi.</li> <li>2. Konflik peran.</li> <li>3. Beban kerja.</li> <li>4. Pengembangan karir.</li> <li>5. Hubungan dalam pekerjaan.</li> <li>6. Struktur dan iklim organisasi.</li> </ol>	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan-bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluarsan dan masukan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan.</li> <li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai.</li> <li>3. Semangat kerja.</li> <li>4. Membangun diri.</li> <li>5. Mutu.</li> <li>6. Efisiensi.</li> </ol>	Likert

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala Likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian sosial. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor-skor sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Skala Pengukuran**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.7.1. Uji Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alatukur mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini

menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan 5%. Hasil pengujian validitas untuk kuesioner menunjukkan bahwa semua pernyataan valid karena berkorelasi positif dengan probabilitas yang bernilai  $< 0,05$  Uji Validitas.

### **3.7.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. *Software SPSS for Windows* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* yang dimana suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai  $> 0,60$ .

## **3.8 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

### **3.8.1 Uji Multikolinieritas**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas. Pengujian ada tidaknya gejala

Multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya.

### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar *SRESID* dan *ZPRED*, dimana sumbu *Y* dengan *Y* yang telah diprediksi dan sumbu *X* residual (*Y* prediksi-*Y* sesungguhnya) yang telah studentized.

### 3.8.3 Uji Normalitas

Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal. 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. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel

kecil. Normalitas dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan alat bantu *Software SPSS for Windows* uji statistik non-parametrik uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov*.

### 3.9. Metode Analisis Data

Metode analisis data di gunakan yaitu metode analisis regresi linear berganda. Metode analisis linear regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh kepemimpinan dan stres terhadap produktivitas kerja karyawan. Didalam menganalisis pengaruh variabel bebas penulis menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS for windows* . Adapun persamaan regresi sampelnya adalah :

$$= \hat{a} + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

= Produktivitas kerja karyawan

$\hat{a}$  = Konstanta

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Stres

$b_1$  = Koefisien regresi kepemimpinan

$b_2$  = Koefisien regresi stres

$e$  = Distribusi error

Dalam metode analisis data terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu:

### 3.9.1 Uji Parsial ( uji-t )

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Artinya kepemimpinan dan stres, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} = H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Artinya kepemimpinan dan stres, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3.9.2 Uji Simultan ( uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0$  : Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan stres secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan.

$H_1$  : Variabel-variabel bebas kepemimpinan dan stres secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan.

### 3.9.3 Uji Kebaikan Suai : Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji kebaikan suai dengan ukuran koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengukur kesesuaian model untuk menjelaskan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Koefisien determinasi  $R^2$  mengukur seberapa besar keragaman variabel terikat dengan dijelaskan oleh keragaman variabel bebas. Jika  $R^2 > 1$  berarti model sudah sesuai untuk menjelaskan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas.