

**PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ASWATA CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

NAMA : YUANA SAFITRI ZEBUA

NPM : 1505160442

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : YUANA SAFITRI ZEBUA
NPM : 1505160442
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI WAHANA TATA CABANG MEDAN**

Dinyatakan : (B) *Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

[Signature]
ANMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

[Signature]
SUSI HANDAYANI, SE., MM.

Pembimbing

UMSU
[Signature]
WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

[Signature]
H. JANURI, SE, MM., M.Si

[Signature]
ADE GUNAWAN, SE., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : YUANA SAFITRI ZEBUA
N.P.M : 1505160442
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ASURANSI WAHANA TATA CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, SE, MSi

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, SE, M.M, M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

: YUANA SAFITRI ZEBUA

: 1505160442

entrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

itas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan

ruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

atakan Bahwa ,

Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi

Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut

- Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
- Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.

Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.

Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

ikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 01.....12.2018

Pembuat Pernyataan



yuana safitri zebua
Yuana Safitri Zebua

Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si
Dosen Pembimbing : WILLY YUSNANDAR SE., M.Si

Nama : YUANA SAFITRI ZEBUA
NPM : 1505160442
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ASURANSI WAHANA TATA CABANG
MEDAN

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
1-02-2019	- Perbaiki daftar isi dan format penulisan - Perbaiki daftar pustaka - Perbaiki teknik sample - Perbaiki kerangka konseptual		
14-02-2019	- Tentang hasil Penelitian - Perbaiki format penulisan		
18-02-2019	- kesimpulan dan saran - Perbaiki hasil penelitian - Daftar Pustaka		
03-03-2019	Ace keur ujikan Meja hijku.		

Dosen Pembimbing

Medan, Maret 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN HSB SE., M.Si

ABSTRAK

YUANA SAFITRI ZEBUA. (1505160442). Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Medan. Skripsi UMSU. 2019

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Medan. Pendekatan pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 50 orang dan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang divaliditas dan direliabilitas dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 dan H_a ditolak. Kemudian untuk gaya kepemimpinan, hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh ada gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} berada dipenolakan H_0 sehingga H_a ditolak. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

Kata kunci : *Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan”. Selain itu tidak tak lupa penulis menyampaikan salawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah memberikan petunjuk kehidupan bagi seluruh umat manusia ke jalan yang terang benderang dan jalan kebenaran.

Dalam penyelesaian proposal ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Maka penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Yang utama dari segalanya, Allah SWT yang senantiasa memberikan kekuatan, kesehatan, kelancaran dan kemudahan sehingga proposal ini dapat penulis selesaikan. Semoga kiranya Allah SWT memberikan keberkahan ilmu pada Penulis. Shalawat dan salam juga selalu terlimpahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW.
2. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang Teristimewa kedua orang tua tercinta, Ayahanda Medali Siwa'aro Zebua dan Ibunda Almh. Hj. Siti Chadijah serta ibu sambung Noni Asmiridha Siregar yang tiada henti-hentinya

memberikan cinta, kasih dan sayang, doa restu, semangat dan dukungan baik moril dan materil yang sangat berpengaruh bagi kehidupan penulis.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE. M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Willy Yusnandar SE, MSi selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan laporan proposal ini.
10. Bapak dan ibu dosen serta seluruh Pegawai yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak kepala Pimpinan dan seluruh pegawai PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Medan yang telah memberikan bimbingan dan pengajaran bagi penulis selama melaksanakan riset penelitian.

12. Kepada kakak, abang dan adikku (Hanna, Arif, Teguh dan Fazar) yang penulis sayangi terimakasih atas semangat dan motivasi kalian semua
13. Kepada Kepada sahabat-sahabat saya Chairina Khalista, Pipi Pratiwi dan Ningrum Khumairoh yang selalu ada disaat susah maupun senang yang insyaallah sebentar lagi bersama-sama juga menyanggah gelar Sarjana Manajemen.
14. Kepada teman-teman sekelas Manajemen F pagi stambuk 2015, terimakasih untuk kebersamaan dan kekompakannya selama kita menjalankan proses belajar mengajar senang berteman dengan kalian semua.

Pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Allah SWT semoga yang telah banyak membantu dapat diberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata Sempurna, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Oleh karena itu dengan hati yang tulus dan ikhlas, penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari Pembaca yang nantinya dapat berguna untuk penyempurnaan skripsi ini.

Medan, Maret 2019

Penulis

YUANA SAFITRI ZEBUA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Fungsi Kinerja	10
d. Penilaian Kinerja	11
e. Indikator Kinerja	12
2. Stres Kerja	15
a. Pengertian Stres Kerja	15
b. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	16
c. Penyebab Stres Kerja.....	17
d. Pendekatan Stres Kerja	17
e. Cara Mengatasi Stres Kerja.....	19
f. Indikator Stres Kerja.....	20
3. Gaya Kepemimpinan.....	23
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	23
b. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan.....	24
c. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	26
d. Indikator Gaya Kepemimpinan	27
e. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja.....	28
B. Kerangka Konseptual.....	29
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Pendekatan Penelitian.....	32
B. Definisi Operasional Variabel.....	32

C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Data.....	46
2. Karakteristik Responden.....	46
3. Variabel Penelitian	48
4. Analisa Linear Berganda	55
5. Uji Asumsi Klasik	56
6. Pengujian Hipotesis	59
7. Koefisien Determinasi	62
B. Pembahasan.....	63
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	64
3. Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Rincian Dan Waktu Penelitian.....	34
Tabel III.2	Konvensi Karyawan	35
Tabel III.3	Skala Likert.....	36
Tabel III.4	Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	38
Tabel III.5	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	38
Tabel III.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	39
Tabel III.7	Hasil Uji Realibilitas Variabel	40
Tabel VI.1	Skala Pengukuran Likert.....	46
Tabel VI.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel IV.5	Skor Angket Variabel Stres Kerja.....	49
Tabel IV.6	Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan	51
Tabel IV.7	Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan.....	53
Tabel IV.8	Regresi Linear Berganda	55
Tabel IV.9	Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel IV.10	Hasil Uji t.....	59
Tabel IV.11	Hasil Uji t.....	60
Tabel IV.12	Anova.....	61
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Paradigma Penelitian	29
Gambar II.2	Kerangka Paradigma Penelitian	30
Gambar II.3	Kerangka Paradigma Penelitian	31
Gambar IV.1	Uji Normalitas.....	56
Gambar IV.2	Uji Heterokedastistas	58
Gambar IV.3	Kriteria Pengujian Hipotesis	60
Gambar IV.4	Kriteria Pengujian Hipotesis	61
Gambar IV.5	Kriteria Pengujian Hipotesis	62

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	28
Tabel III.2 Indikator Stres Kerja	29
Tabel III.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	29
Tabel III.4 Rincian dan Waktu Penelitian.....	30
Tabel III.5 Skala Likert.....	31

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian.....	24
Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian.....	25
Gambar II.3 Kerangka Paradigma Penelitian.....	25

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa asuransi. Kegiatan pokok perusahaan ini adalah menjalankan usaha dalam bidang asuransi umum. Pada saat melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari para karyawan tentu saja mengalami beberapa permasalahan, diantaranya hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, stres kerja, dan gaya kepemimpinan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam pencapaian perusahaan. Permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kurang optimalnya karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tekanan dari pekerjaan dan gaya pimpinan dalam memimpin perusahaan. Tekanan dari pekerjaan yang sering dialami oleh karyawan seperti banyaknya tugas-tugas pekerjaan yang harus dilakukan dengan waktu yang singkat, belum lagi adanya target yang harus dicapai untuk setiap bulan dan tahunnya oleh setiap karyawan, dan sikap pimpinan yang menekan karyawannya secara terus-menerus. Sehingga hal ini memicu kinerja karyawan menjadi kurang optimal.

Selain itu permasalahan lain yang muncul adalah permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Permasalahan yang muncul adalah stres dalam bekerja. Seperti, adanya beban kerja yang besar dan tanggung jawab dalam bekerja pada karyawan. Hal ini terlihat dari adanya tekanan dalam pekerjaan dan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, Tekanan dalam bekerja seperti adanya pekerjaan yang banyak dan pekerjaan tersebut harus dilakukan tepat waktu sementara waktu yang diberikan terlalu singkat sehingga pekerjaan karyawan menumpuk sehingga tingkat stres kerja karyawan sangat tinggi. Selain itu, tingkat emosional karyawan yang meningkat sehingga ada beberapa karyawan yang sering marah-marah saat bekerja. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya kerja sama antar karyawan dengan karyawan lainnya.

Kemudian permasalahan lain yang juga ikut muncul adalah permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya.

Permasalahan yang muncul adalah karyawan tidak bisa untuk mengikuti gaya pimpinan yang sifatnya cenderung otokratis. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang tidak mampu menerima perintah dari pimpinan namun perintah tersebut harus tetap dipenuhi. Selain itu masih adanya karyawan yang tidak mengikuti kegiatan dalam promosi kenaikan jabatan yang dikarenakan adanya hubungan kedekatan pimpinan dengan karyawan, namun tidak semua karyawan, melainkan salah satunya saja. Hal ini menimbulkan kurang harmonisnya hubungan antara rekan kerja. Gaya kepemimpinan yang cenderung mengarah kepada tipe otokratis tersebut dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak efektif dan efisien dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, penulis dapat mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Adanya beban kerja yang besar dan tanggung jawab dalam bekerja pada karyawan sehingga memicu stress kerja.
2. Karyawan tidak bisa untuk mengikuti gaya kepemimpinan sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Menurunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang kurang optimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah antara lain, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, tetapi penulis hanya membatasi pada masalah mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang stres kerja, gaya kepemimpinan yang

otokratis, dan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai salah satu acuan maupun referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2016:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Fahmi (2017:176) bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut Wibowo (2013:7) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu :

1) Faktor kemampuan

Faktor kemampuan, Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pegawai terdiri dari kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, dan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sendow (2007:144) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) Motivasi

Motivasi merupakan suatu keinginan berkinerja yang mengakibatkan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

2) Kapasitas

Kapasitas merupakan suatu bagian terpenting untuk memperoleh kinerja yang lebih baik, seperti kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman.

3) Kesempatan

Kesempatan merupakan merupakan suatu kesediaan berkinerja untuk berusaha mencapai kinerja lebih baik.

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Secara umum tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- 2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
- 3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi maupun perusahaan.
- 4) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- 5) Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistis.

Secara umum manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/ reward* bagi karyawan yang berprestasi.
- 4) Menghargai setiap kontribusi.
- 5) Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dan karyawan.

d. Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif karena adanya kebijakan atau program lebih baik atas sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan ataupun

organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan suatu perusahaan maupun suatu organisasi secara keseluruhan.

Menurut Wibowo (2013:7) “Penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”.

Fahmi (2017:203) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaanya.

Menurut Bernardin (2010:191) “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Sedarmayanti (2011:261) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap individu (karyawan) untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui kekurangan dan kelebihan kinerja karyawan tersebut. Hal ini juga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja yang dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan dapat tercapai.

Pengukuran kinerja adalah proses dimana organisasi menetapkan parameter hasil untuk di capai oleh program, investasi, dan akuisisi yang dilakukan. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam

meraih tujuannya. Tujuan mendasar dibalik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum.

Pengukuran kinerja juga merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasari pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

Mengukur kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa ukuran yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

e. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:73) bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Robbins (2011:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima hal yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Hasibuan (2016:204) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Menurut Fahmi (2017:214) “Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak terhadap kesehatan”.

Menurut Gibson (2011:399) “Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses-proses, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebihan kepada seseorang”.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2011:224) ada tiga sumber yang mempengaruhi stres kerja, yaitu :

1) Faktor lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan ada tiga hal yang dapat menimbulkan stres kerja, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi.

2) Faktor Organisasi

Faktor-faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu :

a) *Role Demands*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b) *Interpersonal Demands*

Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan kurangnya dukungan sosial dari

rekan-rekan kerja akan menyebabkan komunikasi yang tidak sehat sehingga akan menimbulkan stres.

c) *Organizational Demands*

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembeda) dalam individu, tingkat aturan serta pengaturan dan dimana keputusan diambil.

d) *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan. Pemimpin yang menciptakan suatu budaya yang dicirikan dengan suatu ketegangan, rasa takut dan kecemasan akan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang lebih ketat dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti. Hal ini dapat meningkatkan stres pada karyawan.

3) Faktor Individu

Ada tiga hal dalam faktor individu yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu :

a) Masalah Keluarga

Hubungan pribadi dengan keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena masalah keluarga ini akan terbawa pada pekerjaan seseorang di kantor.

b) Masalah Ekonomi

Hal ini tergantung dari bagaimana seseorang dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhannya dan keluarganya serta dapat menjalankan keuangan tersebut. Apabila penghasilannya tidak dapat mencukupi kebutuhan maka akan menimbulkan stres pada seseorang.

c) Karakteristik Pribadi

Watak dasar alami yang dimiliki seseorang berbeda-beda sehingga untuk itu setiap gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar sesuai dengan watak dan kepribadiannya masing-masing.

c. Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2016:204) adapun faktor-faktor penyebab stres kerja, antara lain :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar .
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

d. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:157) adapun pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan social kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon, dan bodor kerja.

2) Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karywan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.

3) Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog.

4) Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres.

Rivai (2011:5) adapun pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1) Pendekatan Individu

Yaitu meliputi :

- a) Meningkatkan keimanan
- b) Melakukan meditasi dan pernapasan
- c) Melakukan kegiatan olahraga
- d) Melakukan relaksasi
- e) Dukungan social dari teman-teman dan keluarga
- f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2) Pendekatan Perusahaan

Yaitu meliputi :

- a) Melakukan perbaikan iklim organisasi
- b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c) Menyediakan sarana olahraga
- d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- f) Melakukan restrukturisasi tugas
- g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

e. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:158) adapun pola untuk mengatasi stres kerja adalah sebagai berikut :

1) Pola Sehat

Adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi lebih sehat dan berkembang.

2) Pola Harmonis

Adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan hambatan.

3) Pola Patologis

Adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

f. Indikator Stres Kerja

Menurut Mulyadi (2010:314) indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1) Kondisi Pekerjaan

Yang meliputi :

- a) Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
- b) Beban kerja berlebihan secara kualitatif
- c) Jadwal Pekerjaan

2) Peran

Penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

3) Faktor Interpersonal

Yang meliputi :

- a) Kerjasama antar teman
- b) Hubungan dengan pimpinan

4) Perkembangan Karir

Yang meliputi :

- a) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
- b) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya.
- c) Keamanan pekerjaan

5) Struktur Organisasi

Yang meliputi :

- a) Struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat
 - b) Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
 - c) Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan
- 6) Tampilan Rumah-Pekerjaan

Yang meliputi :

- a) Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi
- b) Kurangnya dukungan dari pasangan hidup
- c) Konflik pernikahan
- d) Memiliki dua pekerjaan

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Menurut Sudaryono (2017:172) “Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya.

Menurut Thoha (2007:303) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat”.

Dari beberapa uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas

itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai suatu tujuan.

b. Sifat Dan Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2007:267) empat sifat umum yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi yaitu :

- 1) Kecerdasan, hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
- 2) Kedewasaan dan kekuasaan bahwa hubungan social, pimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi .para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
- 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan , pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut Fahmi (2017:126) ada 5 tipe gaya kepemimpinan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Tipe yang otokratis atau diktatorial
Yaitu tipe yang berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
- 2) Tipe yang militeritis
Yaitu tipe yang berdasarkan sistem perintah, sistem komandodariatan ke bawahan dimana sifatnya keras sangat

otoriter, dan menghendaki bawahan agar selalu patuh dan penuh formalitas.

3) Tipe yang paternalistis

Yaitu tipe yang bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu dengan penuh kasih sayang.

4) Tipe yang *laissez faire*

Yaitu tipe yang membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukan oleh bawahannya.

5) Tipe yang demokratis atau partisipatif

Yaitu tipe yang berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

6) Tipe yang kharismatik

Yaitu tipe yang berdasarkan kekuatan energi , daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.

7) Tipe yang populistis

Yaitu tipe yang berpegang pad nilai-nilai masyarakat tradisional.

8) Tipe yang administrative

Yaitu tipe yang menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

Menurut Thoha (2007:297) Empat tipe atau gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Kepemimpinan Derekif

Tipe gaya ini sama dengan model kepemimpinan otokratis. Bawahan tahu apa yang diharapkan dirinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin.

2) Kepemimpinan yang Mendukung

Gaya kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahan.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya.

4) Kepemimpinan yang Berorientasi pada Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahan untuk berprestasi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan secara umum ada tiga yaitu :

1) Hal-hal yang bersumber dari pemimpin meliputi latar belakang pengetahuan dan pengalaman.

2) Hal –hal yang bersumber dari bawahan meliputi kematangan, kebebasan bertindak, kemandirian dan keinginan memperoleh wewenang dan tanggung jawab.

- 3) Hal-hal yang bersumber dari situasi lingkungan meliputi gaya yang lebih disukai kelompok kerja, sifat dan tugas, dan tekanan waktu.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Mangkunegara (2011:126) dalam penelitian ilmiahnya menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif adalah:

- 1) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 2) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikirann kreatif dan daya fikir.
- 4) Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan.
- 5) Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya.

e. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja

Seperti yang kita ketahui, bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengerahkan dan mempengaruhi pekerja. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri. Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyesuaikannya dengan situasi kerja yang dihadapinya.

Menurut Hasibuan (2013:135) jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat bekerja lebih baik.

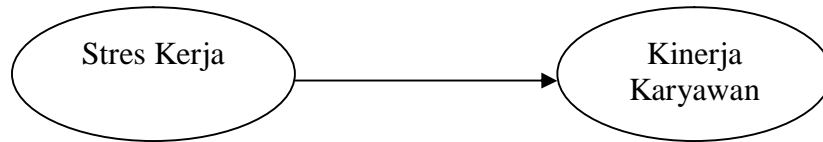
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusun kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh seorang karyawan. Stres kerja tersebut meliputi masalah dari organisasi maupun individu. Apabila seorang karyawan mengalami stres kerja yang tinggi maka akan membuat kinerja karyawan menurun. Dengan kata lain stres kerja dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liviawati (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :

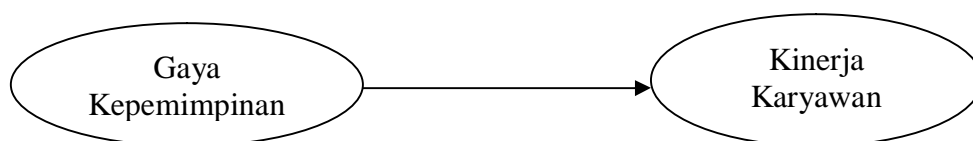


Gambar II.1
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai suatu tujuan. Semakin efektif dan efisien gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka semakin baik juga kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riski (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



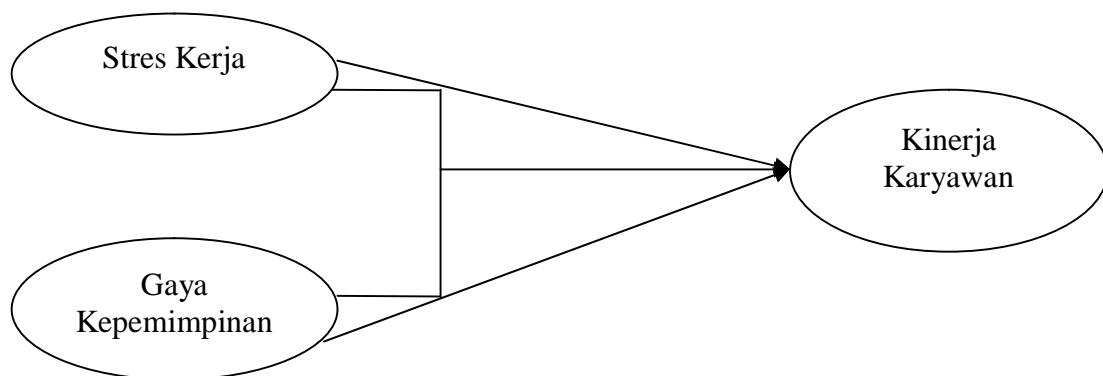
Gambar II.2
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Stres kerja dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan mengalami stres kerja dan gaya kepemimpinan tidak dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liviawati (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



Gambar II.3
Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

3. Ada pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Stres Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut tabel definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017, hal.73) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Dapat Tidaknya Diandalkan
- d. Sikap

2. Stres Kerja (X1)

Stres kerja adalah adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh seorang karyawan.

Indikator stres kerja menurut Hamali (2018, hal. 244) adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan Fisik
- b. Peran atau Tugas
- c. Antarpribadi
- d. Organisasi

3. Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

Indikator gaya kepemimpinan Menurut Samsuddin (2018, hal. 42) adalah sebagai berikut :

- a. *Telling*/Instruksi
- b. *Selling*/Menjual Ide
- c. *Participating*/Partisipasi
- d. *Delegating*/Delegasi

C. Tempat Waktu Penelitian

1. Tempat

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan yang beralamatkan di jalan pemuda No.9, Medan Maimun.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Nopember 2018 sampai dengan bulan Maret 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.4
Rincian dan Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riet	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Pembuatan Proposal			■	■	■	■														
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■												
5	Seminar Proposal									■	■										
6	Pembuatan Skripsi													■	■						
6	Bimbingan Skripsi																	■	■		
7	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, hal. 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian sumber daya manusia (SDM) pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan yang berjumlah 50 orang.

Tabel III.2
Rincian Konvensi Karyawan
PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan

No	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Head Of Medan Office	1
2	Head Of Sales Corporate	1
3	Sales Corporate/Retail	2
4	Sales Corporate	3
5	Sales Takaful	1
6	Sales Administration	5
7	Customer Service	1
8	Head Of Sales Retail	1
9	Sales Individual Direct/Agency	4
10	Sales Administration	1
11	On Site Regional Underwriting	3
12	On Site Regional Underwriting Admin	3
13	On Site Regional Internal Adjuster Motor	1
14	On Site Regional Risk Surveyor	4
15	On Site Regional Internal Adjuster Non Motor	1
16	On Site Regional Claim Surveyor Motor	4
17	On Site Regional Back Office Processing Motor	1
18	On Site Regional Claimant Contact	1
19	Head Of Finance And Administration	1
20	Finance/Cashier	3
21	Accounting	2
22	General Affair	2
23	GA/Phone Operator	1
24	Collector	1
25	Massenger	2
	Jumlah	50

Sumber : PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, hal. 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 30 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala divisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Dokumentasi

Yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

3. Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklist*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Didalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk *checlist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu:

Tabel III.3
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 92)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen questioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi product momen adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 183)

Keterangan:

R_{xy} = Item Instrument Variabel dengan totalnya

N = Jumlah Sampel

X = Jumlah Butir Pernyataan

Y = Skor Total Pernyataan

Kriteria Pengujiannya :

- a) Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05, maka butir instrumen tersebut valid.
- b) Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05, maka butir instrumen tidak valid dan harus dihilangkan.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya

a) Uji Validitas Stres Kerja

Tabel uji validitas Stres Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.4
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,688	0,361	Valid
2	0,646	0,361	Valid
3	0,650	0,361	Valid
4	0,531	0,361	Valid
5	0,760	0,361	Valid
6	0,609	0,361	Valid
7	0,518	0,361	Valid
8	0,506	0,361	Valid
9	0,821	0,361	Valid
10	0,534	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

b) Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel uji validitas Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,814	0,361	Valid
2	0,521	0,361	Valid
3	0,551	0,361	Valid
4	0,603	0,361	Valid
5	0,621	0,361	Valid
6	0,624	0,361	Valid
7	0,675	0,361	Valid
8	0,717	0,361	Valid
9	0,755	0,361	Valid
10	0,656	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

c) Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel uji validitas Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,857	0,361	Valid
2	0,523	0,361	Valid
3	0,698	0,361	Valid
4	0,403	0,361	Valid
5	0,583	0,361	Valid
6	0,798	0,361	Valid
7	0,566	0,361	Valid
8	0,821	0,361	Valid
9	0,821	0,361	Valid
10	0,822	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan) ternyata menunjukkan status valid, Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan pengujian realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel bila hasil alpha > 0,6 hasilnya seperti ditunjukkan dalam table uji realibiltas berikut ini.

2) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji realiabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Sugiyono, (2016, hal. 249)

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varian Butir

σ^2 = Varian Total

Kriteria Pengujiannya:

- a) Jika nilai koefisien realibilitas yakni *cranch alpha* $> 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cranch alpha* $< 0,6$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Tabel IV.7
Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Stres Kerja (X1)	0,755 $> 0,6$	Reliabel
Gaya Kepemimpinan(X2)	0,760 $> 0,6$	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,765 $> 0,6$	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

1. Metode regresi Linear berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :

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

Sumber : Sugiono (2016, hal. 192)

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Gaya Kepemimpinan

b₁, b₂ = Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIP*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika variabel dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterpolt antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang tidak jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Stres Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus,

yaitu :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 187)

Keterangan:

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

1. jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y.
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel X dan Y.

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan:

F = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2016)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

100% = persentase Kontribusi

Untuk mempermudah penelitian dalam mengolah penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah stres kerja, variabel X_2 adalah gaya kepemimpinan dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 30 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert's

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan) maupun variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

a. Karakteristik Responden

Identitas responden yang ada di PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan di jalan pemuda No.9, Medan Maimun pada tahun 2019 dapat diuraikan pada tabel – tabel berikut ini :

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jeniskelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	10	33.3	33.3	33.3
perempuan	20	66.7	66.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki laki sebanyak 10 orang dengan persentase 33.3 % dan responden perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 66.7 %.

2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti tabel di bawah ini :

Tabel IV.3
Distribusi Responden Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 TAHUN	8	26.7	26.7	26.7
31-40 TAHUN	10	33.3	33.3	60.0
41-50 TAHUN	10	33.3	33.3	93.3
> 50 TAHUN	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden 18-30 sebanyak 8 orang dengan persentase 26,7 %, sedangkan 31-40 sebanyak

10 orang dengan presentase 33,3%, untuk usia 41-50 sebanyak 10 orang 33,3 dan untuk usia > 50 sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7 %.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dari usia yang paling banyak adalah usia 31-40 tahun dan 41-50 tahun dengan persentase 33,7%

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.4
Distribusi Untuk Responden Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	4	13.3	13.3	13.3
D3	8	26.7	26.7	40.0
S1	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar tingkat pendidikan adalah S1 yaitu masing – masing sebanyak 18 orang dengan presentase 60,0 %. Hal ini dikarenakan perusahaan melakukan penerimaan karyawan mengutamakan karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan perusahaan.

b. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner / angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut :

1) Variabel Stres Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_1 (Stres Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel X_1 (Stres Kerja)

No Pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	16,7	21	70,0	3	10,0	1	3,3	0	0	30	100
2	6	20,0	20	66,7	3	10,0	1	3,3	0	0	30	100
3	5	16,7	24	80,0	0	0	1	3,3	0	0	30	100
4	10	33,3	19	63,3	1	3,3	0	0	0	0	30	100
5	9	30,0	20	66,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
6	10	33,3	20	66,7	0	0	0	0	0	0	30	100
7	13	43,3	15	50,0	2	6,7	0	0	0	0	30	100
8	12	40,0	17	56,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
9	2	6,7	16	53,3	11	36,7	0	0	1	3,3	30	100
10	2	6,7	19	63,3	9	30,0	0	0	0	0	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel IV.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang Suasana lingkungan kantor yang dekat dengan jalanan sering membuat saya menjadi kurang berkonsentrasi terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 70,0 %.
- b) Jawaban responden tentang Tata ruangan kantor yang monoton terkadang membuat saya merasa jenuh, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7 %.
- c) Jawaban responden Fasilitas kantor yang sering rusak membuat pekerjaan saya terhambat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 80,0 %.

- d) Jawaban responden tentang Saya mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugas dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 63,3 %.
- e) Jawaban responden tentang Saya sering merasa jenuh dengan tugas yang saya tidak pahami mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7 %.
- f) Jawaban responden tentang Saya sering mengalami kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7 %.
- g) Jawaban responden tentang Saya sering mengalami persepsi yang berbeda dengan rekan kerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 50,0 %.
- h) Jawaban responden tentang Saya merasa kesulitan beradaptasi dengan rekan kerja yang dipilih perusahaan untuk saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 56,7 %.
- i) Jawaban responden tentang Proses penempatan karyawan di perusahaan belum dilakukan secara efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 53,3 %.
- j) Jawaban responden tentang Struktur organisasi di perusahaan terkesan tidak seimbang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 63,3%.

2) Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X₂ (Gaya Kepemimpinan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

No Pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	23,3	15	50,0	7	23,3	0	0	1	3,3	30	100
2	10	33,3	20	66,7	0	0	0	0	0	0	30	100
3	4	13,3	26	86,7	0	0	0	0	0	0	30	100
4	10	33,3	20	66,7	0	0	0	0	0	0	30	100
5	5	16,7	24	80,0	1	3,3	0	0	0	0	30	100
6	10	33,3	20	66,7	0	0	0	0	0	0	30	100
7	9	30,0	20	66,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
8	15	50,0	15	50,0	0	0	0	0	0	0	30	100
9	3	10,0	19	63,3	8	26,7	0	0	0	0	30	100
10	2	6,7	23	76,7	5	16,7	0	0	0	0	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel IV.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang Intruksi yang diberikan pimpinan selalu mudah untuk di pahami.mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 50,0 %.
- b) Jawaban responden tentang Pemberian intruksi yang terlalu lama kadang membuat karyawan jenuh mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7 %.
- c) Jawaban responden tentang Intruksi yang diberikan pimpinan terkesan monoton sehingga mudah menimbulkan kejenuhan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 86,7 %.

- d) Jawaban responden tentang Keputusan yang diambil pimpinan selalu tepat dan tegas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7 %.
- e) Jawaban responden tentang Dalam pengambilan keputusan pimpinan selalu seimbang responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 80,0 %.
- f) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan waktu untuk bertanya kepada seluruh karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7 %.
- g) Jawaban responden tentang Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan telah terjalin dengan efektif dan efisien mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7 %.
- h) Jawaban responden tentang Di perusahaan sering terjalin pertukaran pendapat antara pimpinan dengan karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 50 %.
- i) Jawaban responden tentang Pemberian tugas oleh pimpinan terkadang sulit dipahami, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 63,3 %.
- j) Jawaban responden tentang Setiap akhir bulan pimpinan selalu meminta pertanggungjawaban karyawan atas tugas yang telah diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 76,7 %.

3) Variabel Kinerja

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

Alternative Jawaban												
No pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	6,7	16	53,3	11	36,7	0		1	3,3	30	100
2	2	6,7	19	63,3	9	30,0	0	0	0	0	30	100
3	3	10,0	19	63,3	8	26,7	0	0	0	0	30	100
4	9	30,0	16	53,3	5	16,7	0	0	0	0	30	100
5	3	10,0	21	70,0	5	16,7	0	0	1	3,3	30	100
6	5	16,7	17	56,7	7	23,3	0	0	1	3,3	30	100
7	7	23,3	15	50,0	7	23,3	0	0	1	3,3	30	100
8	3	10,0	21	70,0	6	20,0	0	0	0	0	30	100
9	3	10,0	21	70,0	6	20,0	0	0	0	0		100
10	3	10,0	19	63,3	7	23,3	0	0	1	3,3	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel IV.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan berdasarkan standar perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 53,5%.
- b) Jawaban responden tentang Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 63,3%.
- c) Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 63,3%.

- d) Jawaban responden tentang Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 53,3%.
- e) Jawaban responden tentang Pencapaian target kerja yang diberikan kepada saya selalu baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 70,0%.
- f) Jawaban responden tentang Saya selalu dapat diandalkan pada saat pelaksanaan tugas individual maupun kelompok mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 56,7%.
- g) Jawaban responden tentang Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 50,0%.
- h) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk memaksimalkan tugas yang diberikan perusahaan kepada saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 70,0%.
- i) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 70,0%.
- j) Jawaban responden tentang Saya selalu bertanggung jawab kepada pekerjaan yang telah diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 63,3%.

2. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan

deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.8
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,507	7,901		1,203	,239
x1	,680	,181	,531	3,755	,001
x2	,480	,194	,351	2,482	,020

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel IV.8 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,507 + 0,680X_1 + 0,480X_2$$

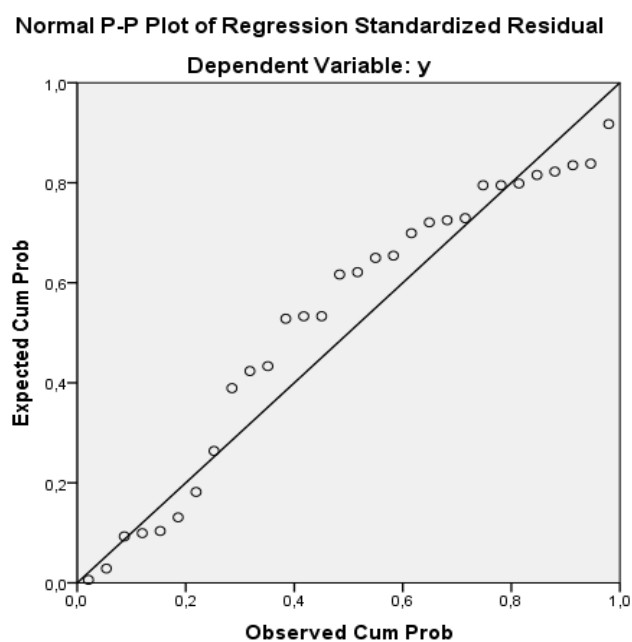
Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X_1 dan X_2 (Stres Kerja dan Gaya kepemimpinan) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan diasumsikan sama dengan nol maka Kinerja bernilai sebesar 100%
- 2) Jika Gaya Kepemimpinan dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 68,0% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika Gaya Kepemimpinan dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 48,0% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas



Gambar IV.1.
Uji Normalitas

Gambar IV.1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/ VIF*), yang tidak melebihi 10

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,507	7,901		1,203	,239	25,719	6,706					
x1	,680	,181	,531	3,755	,001	,308	1,051	,702	,586	,464	,764	1,309
x2	,480	,194	,351	2,482	,020	,083	,878	,610	,431	,307	,764	1,309

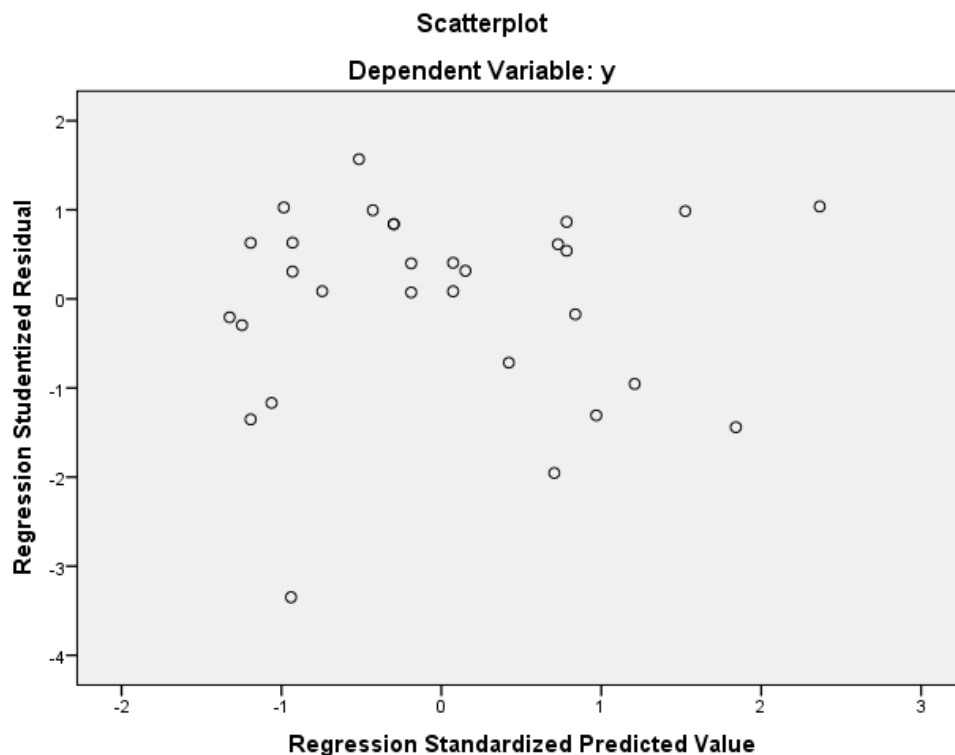
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Jika dilihat pada tabel IV.9 diketahui bahwa variabel stres kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $0,764 < 1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $1,309 < 10$.

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.2
Uji Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan adalah sebagai berikut :

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a) Pengaruh Sters Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

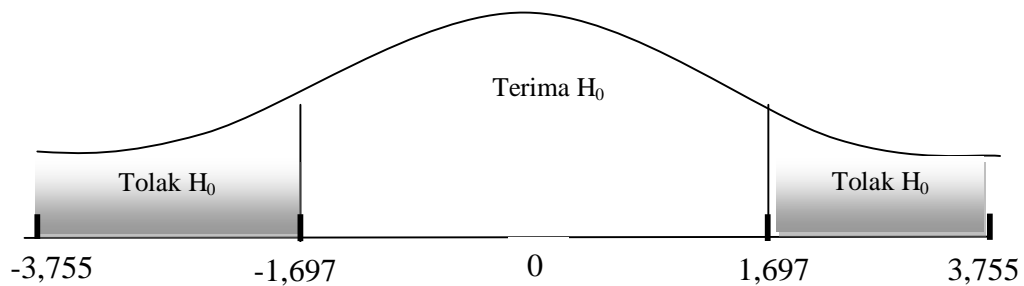
Tabel IV.10
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,507	7,901		1,203	,239
x1	,680	,181	,531	3,755	,001
x2	,480	,194	,351	2,482	,020

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas terdapat pengaruh Stres kerja terhadap kinerja dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,755 > t_{tabel} 1,697$ dengan probabilitas sig. $0,01 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa Sters Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Stres Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan

b) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja **Karyawan**

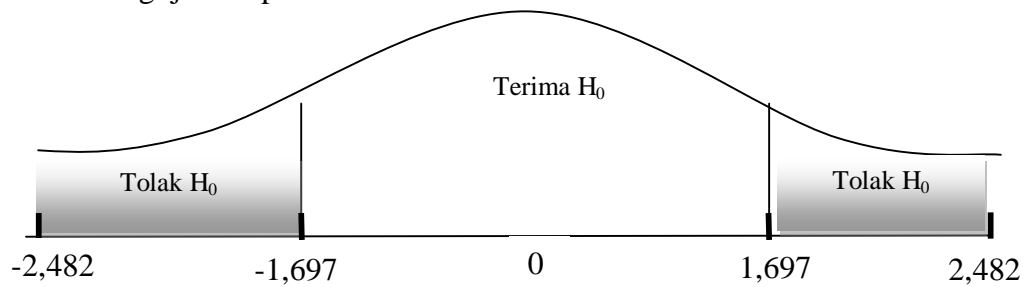
Tabel IV.11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,507	7,901		1,203	,239
x1	,680	,181	,531	3,755	,001
x2	,480	,194	,351	2,482	,020

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,482 > t_{tabel} 1,697$ dengan probabilitas sig. $0,020 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan

2) Uji Simultan (F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV.12
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389,526	2	194,763	19,196	,000 ^b
	Residual	273,941	27	10,146		
	Total	663,467	29			

a. Dependent Variable: y

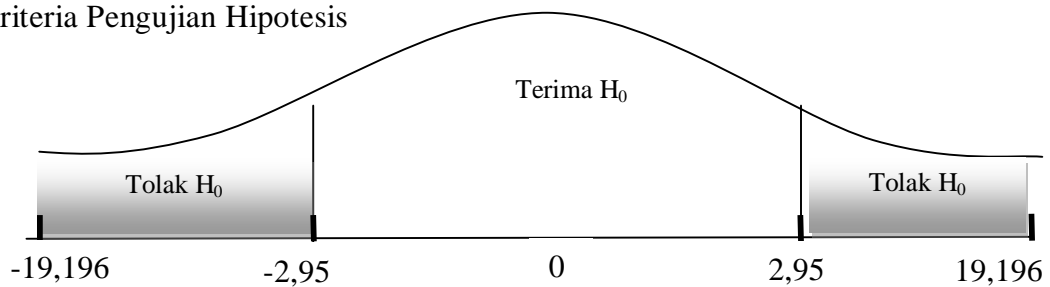
b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas terdapat pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 19,196 \geq f_{tabel} 2,95$ dengan probabilitas $sig 0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan

dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar IV.5
Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

d. Koefisien Determinasi

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,766 ^a	,587	,557	3,18527	,587	19,196	2	27	,000	2,027

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100 \% \\
 &= (0,587)^2 \times 100 \% \\
 &= 58,7\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Terlihat nilai sekitar 58,7 % pengaruh yang ditimbulkan oleh stres kerja dan gaya kepemimpinan, 41,3 % dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah pengaruh mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada dua bagian utama yang akan dibahas dalam pengaruh temuan penelitian ini yang harus mampu menjawab segala pernyataan yang ada didalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis pertama menyatakan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan. pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dalam pengujian secara parsial ini ditentukan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,755 > 1,697$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2009, hal. 7) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Sule dan Priansa (2018, hal. 390) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dengan psikis. Stres kerja yang

menurun dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liviawati (2015), Diansyah (2016), dan Utami (2015) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafriani (2017), Wartono (2017), dan Dewi (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan

(Y)

Hipotesis kedua menyatakan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan. pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dalam pengujian secara parsial ini ditentukan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,482 > t_{tabel} 1,697$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 sehingga H_a ditolak. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016, hal. 189) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dilihat dari bagaimana gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi karyawan.

Samsuddin (2018, hal. 37) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam

upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik gaya pimpinan dalam memimpin suatu perusahaan atau organisasi maka semakin baik pula kinerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Khair (2018), Marina (2018), dan Trang (2013) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2006), Maulida (2017), dan Mamahit (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Sters Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan. dengan nilai $f_{hitung} 19,196 \geq f_{tabel} 2,95$ dan f_{hitung} berada dipenolakan hipotesis nol (H_0) sehingga H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Stres kerja dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi di organisasi maupun perusahaan. Selain itu stres kerja dan

gaya kepemimpinan juga merupakan hal penting yang perlu diperhatikan karena untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Apabila karyawan mengalami stres kerja dan gaya kepemimpinan tidak dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liviawati (2015), Diansyah (2016), dan Syafriani (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin menurun dan semakin baik gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin efektif dan efisien. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017), Dewi (2014), dan Mamahit (2016) yang menyatakan bahwa secara simultan tidak ada pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa ada pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai sekitar 58,7 % pengaruh yang ditimbulkan oleh stres kerja dan gaya kepemimpinan, 41,3 % dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis membuat saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendak pimpinan perusahaan memperhatikan cara bagaimana tingkat stres kerja karyawan tidak meningkat dan gaya kepemimpinan dapat diterima karyawan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dalam memaksimalkan keuntungan dapat tercapai dengan meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan harus bisa mempertahankan kinerja karyawan karena karyawan yang bekerja di PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan mempunyai kinerja yang sangat baik sehingga lebih mudah untuk perusahaan mencapai tujuan.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan . Hasil ini menunjukkan nilai positif, yang dimana stres kerja dan gaya kepemimpinan harus tetap dijaga agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik untuk masa sekarang dan masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggela, Novita. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*. 4(3), 335- 350
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini* . Bandung: Refika Aditama.
- Dewi, Chadek Novi Charisma. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Bisma*, 2(2), 61-69
- Edison, Emron. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Liviawati, (2015). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan Suatu Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta Pekanbaru. *Jurnal Pekbis*, 7(2), 122-135.
- Mangkunegara, Anwar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya.
- Marina, Anna (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di BPS Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. 20(1), 1-16.
- Mulyasa, (2013). *Manajemen Dan Kepemimpinan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Ismail (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Diansyah, Riski Nurrachman. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, 10 (3), 307-318.

- Rachmawati, Enny. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 89-97.
- Samsuddin, Harun. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Siagian, Tomy Sun dan Khair, Hazmanan (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal ilmiah Magister Manajemen*. 1(1), 59-70.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudaryono, (2017). *Pengantar Manajemen Teori Dan Kasus*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Ke Dua Puluh. Bandung : Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sule, Erni Tisnawati. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Suwatno, (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Syafriani, Nony. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 9 (1), 708-721.
- Trang, Dewi Sandy. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal EMBA*, 1(3), 208-216.
- Utami, Linda. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. 4 (1), 51-60.
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41-55.

Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widiyono, (2018). *Manajemen Strategis Dan Isu-Isu Kekinian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Wijaya, Agus. (2015). *Kepemimpinan Berkarakter*. Jakarta: Brilian Internasional.

Wirawan, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.