

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA  
PT.BANK MUAMALAT KCP STABAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen*

**Oleh :**

**RENTA SELVIA APRIANTI Br NAIBAHO**  
**NPM.1305161212P**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Renta Selvia Aprianti Br Naibaho. NPM. 1305161212P. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT.Bank Muamalat KCP Stabat. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2017.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh model pembelajaran *complete sentence* (melengkapi kalimat) terhadap kemampuan menulis paragraf deskriptif oleh siswa kelas X MAN 1 MEDAN tahun pembelajaran 2016-2017.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas X MAN 1 MEDAN yang berjumlah 214 siswa, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah siswa kelas X Mia 1 dan X Mia 2 dengan masing-masing kelas berjumlah 42 dan 31 siswa. Penelitian ini telah ditentukan sebelumnya menggunakan teknik *simple random sampling*. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah eksperimen kuantitatif. Instrumen yang digunakan adalah postes berbentuk soal kalimat yang belum lengkap pada materi paragraf deskriptif.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh : a) mean (rata-rata) nilai kelas eksperimen sebesar 74,76 dan termasuk kategori baik, sedangkan kelas kontrol sebesar 56,82 dan termasuk kategori kurang baik. b) standar deviasi dan standar error kelas eksperimen sebesar 11,66 dan 2,12, sedangkan kelas kontrol 10,76 dan 2,05. c) pengujian hipotesis menyatakan  $t_{hitung} (6,10) > t_{hitung} (1,9946)$ . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh model pembelajaran *complete sentence* (melengkapi kalimat) terhadap kemampuan menulis paragraf deskriptif oleh siswa kelas X MAN 1 MEDAN tahun pembelajaran 2016-2017. Pengaruh tersebut didukung oleh proses pembelajaran kedua kelas sampel, bahwa pada kelas eksperimen menerapkan langkah-langkah praktis yang mendorong siswa aktif belajar secara kelompok, sedangkan kelas kontrol tidak menerapkan langkah-langkah praktis yang dapat mengaktifkan siswa untuk belajar.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assamu'alaikum Wr.Wb*

Syukur alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah Swt atas rahmat dan karunia-Nya yang tidak ternilai sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Shalawat dan beriring salam tidak lupa peneliti hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi sauri tauladan seluruh umat Islam.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi sebagian dari syarat guna memperoleh gelar sarjana pendidikan S- 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul skripsi ini adalah : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCP Stabat.”**

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami banyak kendala, namun berkat usaha, bantuan dan doa dari berbagai pihak hingga akhirnya skripsi ini alhamdulillah dapat terselesaikan walaupun jauh dari kemampuan untuk itu penulis dengan hati yang sangat lapang menerima kritikan dan saran untuk perbaikannya. Penulis juga mohon maaf jika ada terdapat kesalahan dalam penulisan baik berupa ketikan, bahasa, dan kelengkapan isi yang masih kurang yang terdapat dalam skripsi ini. Penulis juga banyak menerima bantuan baik secara moril maupun material dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada orang tua tercinta; ayahanda **Ahmad taufik Naibaho**, ibunda **Alm Yustiani** dan yang telah memberikan dukungan materi serta motivasi kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
2. Bapak **Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Zulaspan Tupti, SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Januri, SE, MM, M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak **Ade Gunawan, SE, M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Dr. Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara..
7. Bapak **Dr. Jufrizen, SE, M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu **Titin Farida, SE, M.Si** selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
9. Seluruh Staf Dosen Pengajar dan Biro Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

10. Rekan-rekanku dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis stambuk 2013 kelas J malam, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan kerendahan hati, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan dapat menambahkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam perkembangan pendidikan bahasa dan sastra Indonesia terlebih untuk Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Walaikumsalam Wr. Wb*

Medan, April 2017

Penulis,

**Renta Selvia Aprianti Br Naibaho**

## DAFTAR ISI

<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A.Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Identifikasi Masalah.....</b>	<b>4</b>
<b>c.Batasan Masalah.....</b>	<b>4</b>
1.Batasan Masalah.....	4
2.Rumusan Masalah .....	4
<b>D.Tujuan dan manfaat Penelitian .....</b>	<b>5</b>
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II : Landasan Teori.....</b>	<b>7</b>
<b>A. Uraian Teoritis.....</b>	<b>7</b>
<b>1. Stres Kerja.....</b>	<b>7</b>
a. Definisi Stres Kerja .....	7
b. Pendekatan Stres Kerja .....	8
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja.....	9
d. Indikator-indikator stress kerja .....	10
<b>2. Kepemimpinan tranformasional .....</b>	<b>11</b>
a. Definisi kepemimpinan trnsformasional .....	11
b. Faktor kepemimpinan transformasional.....	13
c. Indikator kepemimpinan transformasional.....	13
<b>3. Konflik Kerja .....</b>	<b>14</b>
a. Definisi konflik kerja.....	14
b. Bentuk dan jenis-jenis konflik kerja .....	15
c. Faktor penyebab konflik kerja.....	18
d. Indikator-indikator knflik kerja.....	18
<b>B. Kerangka konseptual .....</b>	<b>19</b>
<b>C. Hipotesis .....</b>	<b>22</b>
<b>BAB III : Metode Penelitian.....</b>	<b>23</b>
<b>A. Pendekatan penelitian.....</b>	<b>23</b>
<b>B. Definisi Operasional .....</b>	<b>24</b>
<b>C. Tempat dan waktu penelitian.....</b>	<b>25</b>
<b>D. Populasi dan sempel .....</b>	<b>26</b>
<b>E. Teknik pengumpulan data.....</b>	<b>27</b>
<b>F. Teknik analisis data .....</b>	<b>32</b>
1. Pengujian asumsi klasik.....	33
2. Analisis regresi linier berganda .....	34
3. Pengujian hipotesis .....	35
4. Koefisien determinasi .....	36
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai sasarnya. Dalam hal ini faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan atau bawahan. Kedua unsur ini harus mampu bekerja sama serta berkomunikasi secara aktif.

Menurut O'Leary (2001) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh seorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik lagi dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang karyawan akan di hadapkan kepada banyak masalah baik secara pribadi maupun dalam kelompok kerjanya. Berbagai masalah tersebut dapat berdampak secara psikologis atau fisik, hal ini tergantung penyebab terjadinya masalah tersebut. Menurut Hasibuan (2009:204) ada lima faktor penyebab terjadinya stress kerja karyawan antara lain sebagai berikut: beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peraturan kerja yang kurang memadai,

konflik antar pribadi dan pimpinan, balas jasa yang terlalu rendah. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja di atas peneliti menemukan dua faktor yang mempengaruhi stress kerja karyawan yaitu, konflik kerja dan kepemimpinan atau penerapan gaya kepemimpinan kurang begitu efektif.

Hal ini dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan karyawan kepada nasabah PT.Bank Muamalat. Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat agar apa yang di harapkan dapat diwujudkan secara bersama dengan karyawan dan bukan menyebabkan konflik dan stress kerja bagi karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2013:155) konflik kerja suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang di harapkan oleh seorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang di harapkannya.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan dengan cara menginspirasi para pegawainya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kepentingan,kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya, tetapi para pegawai masih mementingkan kepentingan pribadinya dari pada kepentingan perusahaan.

Adapun masalah yang ditemukan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan belum berjalan dengan baik. Pimpinan perusahaan belum sepenuhnya menerapkan kepemimpinan yang optimal. Selain itu, masih terdapat persaingan yang tidak sehat diantara sesama karyawan. Karyawan saling menjatuhkan satu sama lainnya. Tingkat beban kerja karyawan yang tinggi mengakibatkan beberapa pekerjaan tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan.

Oleh karena itu masalah stress kerja karyawan perlu mendapat perhatian yang sangat cukup serius dari pihak perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT.Bank Muamalat KCP stabat.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan konflik kerja terhadap stress kerja karyawan Bank Muamalat KCP Stabat, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan belum berjalan dengan baik.
2. Terdapatnya persaingan yang tidak sehat diantara sesama karyawan
3. Tingkat beban kerja karyawan yang tinggi mengakibatkan beberapa pekerjaan tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi stress kerja karyawan di antaranya, konflik kerja, beban kerja, dan pengaruh kepemimpinan, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada faktor gaya kepemimpinan dan konflik kerja khususnya karyawan tetap Bank Muamalat KCP Stabat.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap stress kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Stabat?
- 2) Apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Stabat?
- 3) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan konflik kerja terhadap stress kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Stabat?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stress kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Stabat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja stress kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Stabat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan konflik kerja terhadap stress kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Stabat.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi Bank Muamalat KCP Stabat dalam mencegah stress kerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai perlunya kepemimpinan dan pencegahan konflik kerja untuk menghindari stress kerja karyawan .

c. Penelitian yang akan datang

Penelitian ini di harapkan dapat sebagai referensi dan informasi serta rujukan dalam penelitian yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan konflik kerja dalam mengatasi stress kerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Stress Kerja**

###### **a. Defenisi Stress Kerja**

Masalah stress kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat di atasi.

Berikut adalah defenisi-defenisi tentang stress kerja menurut para ahli yang penulis susun di antaranya:

Menurut Handoko (2008:200) stress kerja adalah “Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.”

Menurut Wibowo (2012:53) Stres kerja adalah respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapasitas sumber daya atau kebutuhan pekerja lebih banyak. Handoko (2008:167) mengemukakan stress sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, berfikir seseorang.

Dari defenisi-defenisi di atas dapat di simpulkan bahwa stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat karyawan yang bekerja yang

mengubah fungsi normal secara fisik. Psikologis maupun perilaku yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan pegawai atau kondisi lingkungan yang menimbulkan stress yang dapat menimbulkan pengaruh negatif bagi karyawan maupun organisasi tempat dia bekerja yang membutuhkan solusi baik itu dari personal maupun instansi.

#### **a. Pendekatan Stres Kerja**

Menurut Veithzal Rivai (2009:1008) terdapat dua pendekatan stress kerja yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stress dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan.

1) Pendekatan individu meliputi

2) Meningkatkan keimanan, melakukan meditasi dan pernapasan, melakukan kegiatan olahraga, melakukan relaksasi, dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga, menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.

3) Pendekatan perusahaan meliputi

Melakukan perbaikan iklim organisasi, melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik, menyediakan sarana olahraga, melakukan analisis dan kejelasan tugas, meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, melakukan restrukturisasi tugas, menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

## **b. Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Stress Kerja**

Menurut Hasibuan (2009:204) ada lima faktor terjadinya stress kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan penelitan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.

Penjelasan dari faktor-faktor penyebab terjadinya stress kerja di atas ialah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya tugas akan menjadi sumber stress bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seseorang pemimpin memberikan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan beban kantor perusahaan yang di bebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang di miliki.

#### 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (a) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi yang tidak sesuai (b) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi antar karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua stuktur. Akibatnya jika masing-masing stuktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi di bawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

#### 5) Balas jasa yang terlalu rendah

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan yang telah apa mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang di terimanya jauh memadai maka akan menimbulkan stress kerja dalam diri karyawan.

### **c. Indikator-indikator Stress Kerja**

Stres jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi dan sebagainya persaingan yang ketat bias membuat orang mengalami stres. Salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk.

Menurut Suwondo dan Wijono (2012:148) adapun indikator stress kerja antara lain sebagai berikut:

1) Tempat Kerja

Seperti bangunan yang terlalu panas atau terlalu dingin, ruangan yang sempit, berisik, dan penerangan yang kurang menjadikan karyawan mengalami stress dalam bekerja.

2) Isi Pekerjaan

Seperti batas waktu yang di berikan, beban kerja ,tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga tidak terselesaikan, adanya pekerjaan yang baru yang belum bias dipahami oleh karyawan.

3) Syarat-syarat pekerjaan

Seperti pengembangan karir yang tidak jelas, kenaikan pangkat tertahan tidak di promosikan, status kepegawaian yang idak jelas, masalah penghargaan adalah keinginan karyawan diberikan di tempat kerja mereka.

4) Hubungan interpersonal dalam bekerja

Seperti atasan yang terlalu banyak tuntutan, atasan yang menyebalkan kurangnya apresiasi dari pimpinan, keputusan pimpinan yang berubah-ubah sikap kolega yang tidak enak, tidak cocok dengan teman kerja. Kurang terbuka antara atasan dengan bawahan, bawahan yang memerlukan petunjuk setiap saat menyelesaikan pekerjaan rutin.

## **1. Kepemimpinan Transformasional**

### **a. Defenisi Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Burns dalam Yulk (2005:290) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menirukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Sedangkan menurut Bass dan Yulk (2005:291) kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses mempengaruhi komitmen untuk sasaran bersama dan memberikan wewenang para penuntut untuk mencapainya.

Robbins dan Judge (2008:90) berpendapat bahwa pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk pemberdayaan pengikut untuk sesuatu yang penting dalam perkembangan mereka .

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa pemimpin yang transformasional di ukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya. Perilaku-perilaku yang di munculkan kepemimpinan transformasional dapat ditarik beberapa karakteristik yang menjadi ciri khas kepemimpinan transformasional antara lain:

- 1) Mempunyai visi yang besar dan mempercayai institusi;
- 2) Menempatkan diri sebagai motor penggerak perubahan ;
- 3) Berani mengambil resiko dengan pertimbangan yang matang;
- 4) Memberikan kesadaran pada bawahan akan pentingnya hasil pekerjaan
- 5) Memiliki kepercayaan akan kemampuan bawahan
- 6) Fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru

- 7) Berusaha meningkatkan motivasi yang lebih tinggi dari pada sekedar motivasi yang bersifat materi
- 8) Mendorong bawahan untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi atau golongan
- 9) Mampu mengartikulasikan nilai inti (budaya tradisi) untuk membimbing perilaku mereka (Karim dalam Setiawan dan Muhith, (2013:26)

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional**

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional menurut Pinar dan Eastman dalam Yukl (2005:306) yaitu:

- 1) Lingkungan yang tidak stabil
- 2) Sebuah struktur organik (bukannya birokrasi mekanistik)
- 3) Budaya pengusaha
- 4) Dominasi dari unit perluasan batasan atas inti teknis

#### **c. Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Bass dan Avolio dalam Yukl (2005:305) ada empat indikator kepemimpinan transformasional yaitu:

- 1) Pengaruh ideal

Pengaruh ideal adalah perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.

- 2) Stimulasi intelektual

Stimulasi intelektual adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

3) Pertimbangan individual adalah perilaku individu yang meliputi pemberian dukungan, dorongan dan pelatihan bagi pengikut.

4) Motivasi Inspirasional

Motivasi inspirasional adalah perilaku yang meliputi kemampuan untuk menyampaikan visi yang menarik, dengan menggunakan untuk memfokuskan upaya bawahan, dan membuat model perilaku yang tepat.

## **2. Konflik Kerja**

### **a. Defenisi Konflik Kerja**

Padasarnya konflik bermula pada saat satu pihak di buat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama di anggap penting. Konflik diperusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintangn hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya sakit hati dan lain-lain.

Konflik didalam pekerjaan juga di sebut ,segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan. Konflik di dalam kegiatan perusahaan timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatasatau kegiatan-kegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status tujuan dan nilai persepsi.Konflik didalam perusahaan tidak bisa dielakan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berpikir kritis, apatis dan produktif.

Berikut pengertian tentang konflik kerja yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya:

Menurut Mangkunegara (2013:155) konflik kerja suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Menurut Irham Fahmi (2013;149) mengemukakan bahwa konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat satu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu.

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetensi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Bentuk dan Jenis-Jenis Konflik Kerja**

Bentuk-bentuk konflik yang biasa terjadi dalam perusahaan diantaranya yaitu meliputi:

- 1) Konflik hierarki (*hierarchical conflict*) yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pimpinan dengan karyawan, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan karyawan dan lain-lain.
- 2) Konflik fungsional (*functional conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari berbagai macam-macam fungsi departemen dalam organisasi.

Contohnya konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian bagian administrasi umum dengan personalia.

- 3) Konflik staf dengan kepala unit (*line staff conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan staffnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contohnya: Karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
- 4) Konflik formal-formal (*formal –informal conflict*), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contoh: Pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Sedangkan beberapa jenis konflik kerja yang biasa terjadi dalam suatu perusahaan di antaranya yaitu:

- 1) Konflik dalam diri seseorang

Seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasa bimbang mana yang harus dipilih atau dilakukan. Konflik dalam diri seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya.

- 2) Konflik antar individu

Konflik antar individu seringkali terjadi karena adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan. Konflik antar individu ini biasanya akan berkelanjutan apabila tidak ada konsekuensi serta pihak-pihak yang lebih pengaruh di dalam konflik tersebut untuk memadamkannya.

### 3) Konflik antar- anggota kelompok

Suatu kelompok dapat mengalami konflik Substantif dan efektif. Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Jika anggota dari suatu komite menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama, dikatakan kelompok tersebut mengalami konflik substantif. Sedangkan konflik efektif adalah konflik yang terjadi di dasarkan atas tanggapan emosional terhadap situasi tertentu.

### 4) Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar keinginan atau tujuan kelompoknya masing-masing. Misalnya konflik yang mungkin terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran.

### 5) Konflik intra perusahaan

Konflik intra perusahaan meliputi empat sub jenis yaitu konflik vertical ,horizontal, lini staf dan konflik peran.Konflik vertikal terjadi antara manajer dengan bawahan .Konflik horizontal terjadi karena karyawan ataudepartemen yang memiliki hierarki yang sama dalam organisasi. Konflik lini-staf terjadi karena adanya perbedaan persepsi tentang keterlibatan staf dalam proses pengambilan keputusan oleh manajer lini.

### 6) Konflik antar perusahaan

Konflik antar perusahaan dapat terjadi karena mereka mempunyai ketergantungan satu sama lain terhadap pemasok, pelanggan maupun distributor. Seberapa jauh konflik yang terjadi tergantung kepada

seberapa besar tindakan suatu organisasi menyebabkan adanya dampak negatif terhadap perusahaan itu atau mencoba mengendalikan sumber-sumber vital perusahaan.

### **c. Faktor-faktor Penyebab Konflik**

Konflik organisasi dapat disebabkan oleh adanya kompetisi, perbedaan, pertentangan, dan perselisihan maka seorang manajer perusahaan harus dapat mempelajari secara serius dan mendalami apa penyebab perusahaan dapat terlibat konflik dan sejauh mana konflik tersebut telah merugikan perusahaan serta bagaimana konflik tersebut menjadi motivasi yang positif maka di perlukannya memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya.

- 1) Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
- 2) Ketergantungan dalam melaksanakan tugas
- 3) Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)
- 4) Perbedaan dalam orientasi kerja
- 5) Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi
- 6) Perbedaan persepsi
- 7) Sistem kompetensi insentif (*reward*)
- 8) Strategi pemotivasian yang tidak tepat

### **d. Indikator-indikator Konflik Kerja**

Menurut Rivai dalam Torang (2013:79-80) indikator konflik adalah sebagai berikut:

1) Superordinat

Tujuan superordinat tidak akan dicapai tanpa kerja sama antar individu atau beberapa orang

2) Penambahan sumber daya

Meningkatkan jumlah sumber daya adalah satu strategi yang potensial untuk mengatasi konflik

3) Bersama memecahkan masalah

Bersama memecahkan masalah di maksudkan dapat mengidentifikasi penyebab konflik dan selanjutnya di selesaikan melalui pembahasan / diskusi bersama secara terbuka.

4) Naik banding

Apabila pemimpin yang lebih rendah tidak mampu menyelesaikan konflik yang terjadi di anggotanya, maka dapat meneruskan pada pimpinan tingkat lebih tinggi.

5) Redesain stuktur organisasi

Meredesain organisasi melalui pendekatan redesaian tugas pokok dan fungsi staf yang berkonflik, meresponi dan atau menempatkan koordinator atau penghubung agar tetap menjaga komunikasi antara mereka.

6) Pendekatan kekuasaan

Mengatasi konflik melalui pendekatan kekuatan biasanya efektif namun tidak berlangsung lama.

#### 7) Kepentingan bersama

Dalam mengatasi konflik, pemimpin harus mengutarakan kepentingan bersama dan tidak menonjolkan perbedaan-perbedaan di antara mereka yang berkonflik untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 8) Kompromi

Kompromi juga merupakan pendekatan dalam menyelesaikan konflik, kompromi bisa di gunakan bila materi merupakan penyebab konflik.

### **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konsep penelitian pada dasarnya adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan kerangka teori yang ada ,maka konsep yang digunakan sebagai berikut:

#### **1. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan**

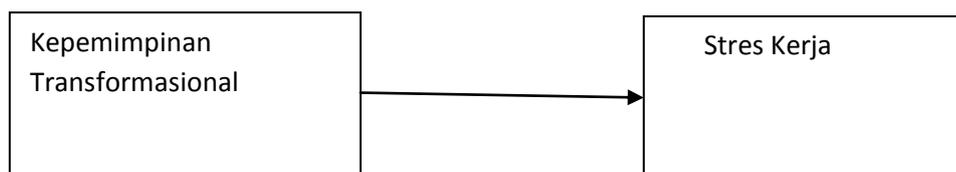
Menurut Hasibuan (2009:204) ada lima faktor penyebab terjadinya stress kerja karyawan antara lain sebagai berikut: beban kerja sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar,waktu dan peraturan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dan pimpinan,balas jasa yang terlalu rendah.dari faktor tersebut pemimpin juga mempengaruhi stress kerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada

prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Perusahaan harus memperhatikan stres kerja karyawannya, karena karyawan merupakan asset berharga bagi perusahaan yang merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam hubungannya dengan pekerjaan, setiap individu pasti pernah mengalami stress. Adakalanya stres yang dialami seseorang itu adalah kecil dan hampir tak berarti, namun bagi yang lainnya dianggap sangat mengganggu dan berlanjut dalam waktu yang relatif lama.

Adapun hasil penelitian dari Hamdani dan Handoyo (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan negative yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stress kerja.



**Gambar II.I:Paradigma penelitian**

Menurut Hamdani dan Handoyo dalam jurnal “*Psikologi Industri dan Organisasi*” adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan transformasional memotivasi para karyawan untuk mencapai kinerja di luar harapan dengan mentransformasikan sikap,kepercayaan,dan nilai-nilai para karyawan agar memperoleh kepatuhan .
- b. Stres kerja adalah tekanan psikologis yang timbul dari efek-efek tuntutan kerja dan keleluasaan keputusan kerja yang di miliki karyawan.

## **2. Hubungan antara Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja**

Konflik bisa menimbulkan stress terhadap pihak yang terlibat konflik sehingga mempengaruhi interaksi konflik. Menurut Luthans (dalam Rivai &Deddy, 2006:313) salah satu penyebab stress adalah *individual stressors* yang terjadi dari terjadinya konflik dan ketidak jelasan peran, serta di posisi individu seperti pola kepribadian ,*kontrol personal, learned helplessness, self-efficacy* daya tahan psikologis. Jika dipandang sebagai perilaku, konflik merupakan bentuk interaktif yang terjadi pada tingkatan individu yang sangat dekat hubungannya dengan stress.

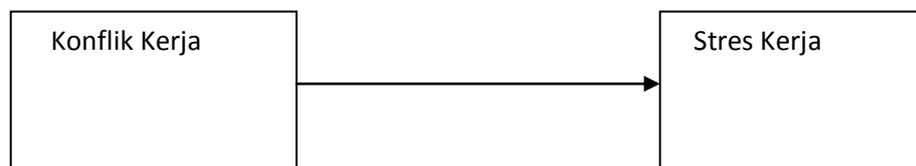
Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut di antaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Dengan dibawa ciri-ciri individual dalam interaksi sosial, konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap masyarakat Konflik bertentangan dengan integrasi. Konflik dan integrasi berjalan sebagai sebuah siklus di masyarakat. Konflik yang terkontrol akan menghasilkan integrasi. Sebaliknya, integrasi yang tidak sempurna dapat menciptakan konflik.

Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah– masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Konflik adalah segala macam interaksi pertentangan antara dua pihak atau lebih. Konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota–anggota atau kelompok–kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya–sumber daya yang terbatas

atau kegiatan–kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

Stres kerja dipandang sebagai salah satu masalah psikososial yang ada di tempat kerja. Hingga saat ini, stres kerja masih menjadi permasalahan yang utama dan aktual bagi perusahaan modern. Stres kerja tentunya dialami oleh karyawan dan hanya berkaitan dengan kejadian dan kondisi di lingkungan kerja . Stres kerja biasanya muncul sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik terhadap tuntutan dari dalam ataupun dari luar organisasi. Keberadaan stres kerja menjadikannya sebagai fenomena yang menarik banyak minat peneliti untuk mempelajarinya.

Adapun hasil penelitian Sunyonto (2012) Variabel konflik berpengaruh dan signifikan terhadap stress kerja karyawan.



**Gambar II.2: Paradigma penelitian**

Menurut Sunyonto dalam jurnal “*Riset Bisnis dan Manajemen*” adalah sebagai berikut:

- a. Konflik kerja adalah ketidak setujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama sama atau menjalankan kegiatan bersama sama, atau karena mereka memiliki setatus, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.
- b. Stres kerja adalah stres yang sering terjadi di lingkungan pekerjaan ,yaitu dalam proses interaksi karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya

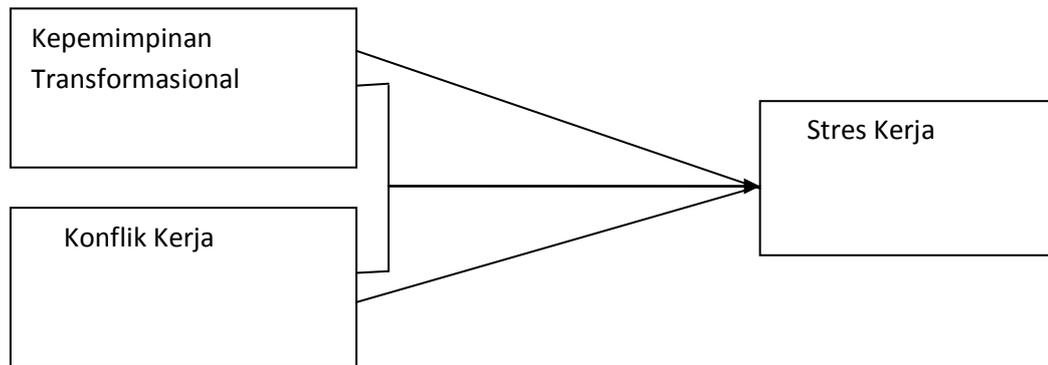
### **3. Hubungan antara kepemimpinan dan konflik kerja terhadap stress kerja karyawan**

Konflik kerja yang di alami oleh para karyawan sangat mempengaruhi tingkat stress karyawan, dan kepemimpinan transformasional yang diterapkan akan kurang berjalan dengan efektif akibat adanya konflik tersebut sehingga kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi stress kerja karyawan.

Konflik organisasi adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota – anggota atau kelompok – kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya – sumber daya yang terbatas atau kegiatan – kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Dengan kata lain, konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Stres kerja bisa menimbulkan dampak positif dan sekaligus negatif bagi individu dan bagi organisasi atau perusahaan. Stres dikatakan positif dan merupakan suatu peluang bila stres tersebut memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar memperoleh hasil yang maksimal. Stres dikatakan negatif bila stres memberikan hasil yang menurun pada produktifitas kerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu Muhamad Tarmizi (2016:21) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan konflik kerja mempengaruhi stress kerja karyawan.



**Gambar III.3.Paradigma penelitian**

### **C. Hipotesis**

Menurut Juliandi dan Irfan (2013:145) menyatakan hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stress kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Stabat
2. Ada pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Stabat.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan konflik kerja terhadap stress kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Stabat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan asosiatif menurut Juliandi (2013:890) adalah bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel terikat yaitu stress kerja karyawan, dengan variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan konflik kerja.

Karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari sampai sejauh mana gambaran hubungan atau pengaruh yang ditimbulkan oleh dua variabel bebas tersebut stress kerja karyawan.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan petunjuk operasional dari variabel berupa pengukuran (*measurement*) atau pengujian (*test*) satu variabel. Pengukuran atau pengujian tersebut dapat di rubah dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur, dan alat uji. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional yaitu:

##### **1. Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Burn dalam Yulk (2005:290) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menirukan nilai-nilai moral dan para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan memobilisasi energy dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Sedangkan menurut Bass dan Yulk (2005:291) kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses mempengaruhi komitmen untuk sasaran bersama dan

memberikan wewenang para penuntut untuk mencapainya .Oleh karena itu indikator yang membentuk kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Indikator Kepemimpinan Transformasional**

No	Indikator
1	Pengaruh ideal
2	Pertimbangan individual
3	Motivasi interpersonal
4	Stimulasi intelektual

**Sumber:**

## 2. Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:155) konflik kerja suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang di harapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang di harapkannya.

**Tabel III.2**  
**Indikator Konflik Kerja**

No	Indikator
1	Superordinat
2	Penambahan sumber daya
3	Bersama memecahkan masalah
4	Naik banding
5	Redesain stuktur organisasi
6	Pendekatan kekuasaan
7	Kepentingan bersama
8	Kompromi

**Sumber: Mangkunegara (2013:155)**

## 3. Stres Kerja

Menurut Wibowo (2012:53) stress kerja adalah respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas sumber daya atau kebutuhan pekerja lebih banyak.

**Tabel III.3**  
**Indikator Stress Kerja**

No	Indikator
1	Tempat kerja
2	Isi pekerjaan\
3	Syarat-syarat pekerjaan
4	Hubungan interpersonal dalam bekerja

Sumber:Wibowo (2012:53)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Muamalat KCP Stabat yang beralamat di jl.KH Zainal Arifin no 52 b-c Stabat.

#### 2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini di jadwalkan pada bulan Desember 2016 sampai dengan februari 2017 dengan rincian penelitian.

**Tabel III.4**  
**Tabel Jadwal Penelitian**

No	Proses Penelitian	2017															
		Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Awal	■	■														
2	Pengajuan Judul			■	■												
3	Pengumpulan data					■	■	■									
4	Penyusunan Proposal						■	■	■								
5	Bimbingan Proposal							■	■	■							
6	Seminar Proposal									■	■	■	■				
7	Penyusunan laporan penelitan													■	■	■	■
8	Bimbingan Skripsi														■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																■

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Sugiono (2012;115) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas:obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Dengan demikian jumlah karyawan tetap pada PT Bank Muamalat KCP Stabat. Adalah sebanyak.

**Tabel III.5  
Populasi Penelitian**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Populasi</b>
1	Pemasaran kredit	15
2	Pemasaran dana	6
3	Pelayanan nasabah	4
4	Operasional	5
5	Penagih kredit	5
	Jumlah Keseluruhan	35

### **2. Sampel**

Juliandi (2013:50) mengatakan sampel adalah wakil dari populasi,Sugiyono (2010: 81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu .Dalam penentuan sampel penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 35 orang karyawan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Interview Awal

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang.

### 2. Kuisisioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pertanyaan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

**Tabel III.6**  
**Skala Likert**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	2
Setuju (S)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1
Sangat Tidak Setuju (STS)	2

Selanjutnya untuk menguji valid dan variabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

#### a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasionl untuk mengukur variabel penelitian .

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment,yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan:

$n$	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	= pengamatan jumlah variabel y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel x dan y

#### b. Uji Realibilitas

Menurut Juliandi & Irfan (201 :83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk,melihat apakah instrument penelitian merupakan penelitian yang handal dan dapat di percaya.

Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2013), hal (83-84) menyatakan bahwa “jika nilai koefesien reabilitas (*Sperman Brown*)  $> 0,60$  maka instrument memiliki realibilitas yang baik / reliable /terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal 86) menyatakan bahwa pengujian reabilitas dengan menggunakan teknik.*Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Juliandi & Irfan (2013,hal. 86)

Keterangan:

$r$  = Reabilitas instrument (*cronbach alpha*)

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Dengan kriteria:

- a. Jika nilai koefisien yang di peroleh  $>0,6$  maka reabilitas cukup baik
- b. Jika nilai koefisien yang di peroleh  $<0,6$  maka reabilitas kurang baik

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Asumsi Klasik**

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

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi & Irfan, 2013: 174) Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi di temukan adanya korelasi yang kuat di antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$

### c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas seperti titik titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Analisis Regresi linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

(Juliandi, 2014: 157)

Keterangan:

$Y$  = Kepuasan Wajib Pajak

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran Koefisien regresi dari masing- masing

variabel

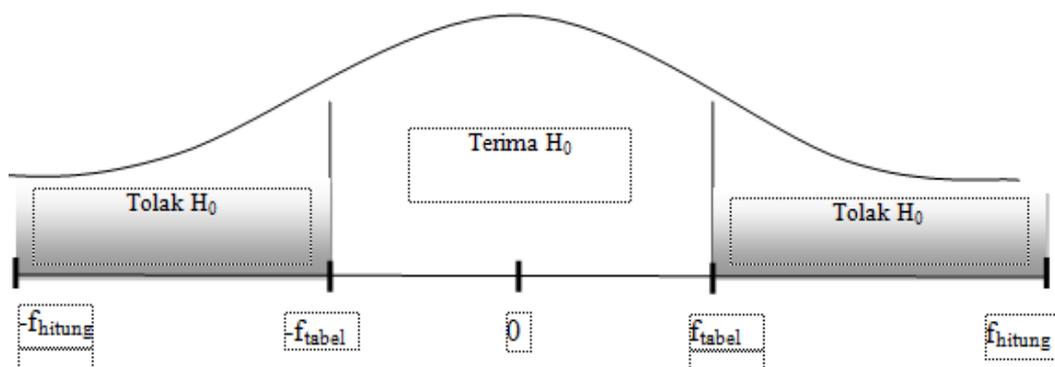
$X_1$  = Kualitas Pelayanan

$X_2$  = Fasilitas

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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



**Gambar III.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis**

Kriteria Pengujian Hipotesis

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

(Sugiyono, 2012: 250)

Keterangan:

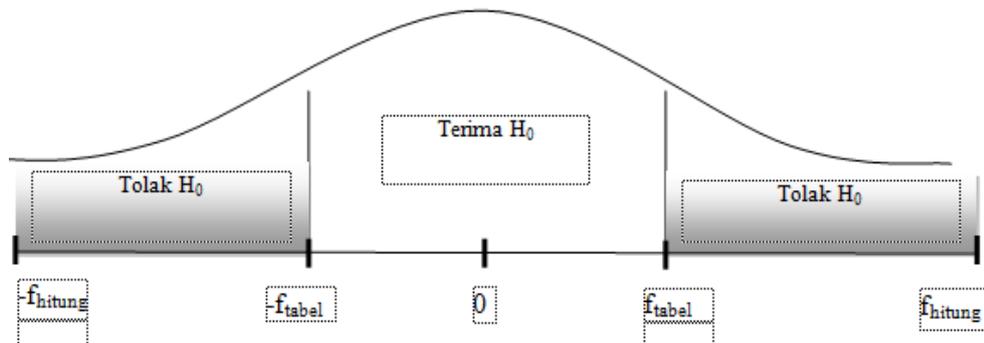
$t$  = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = Korelasi xy yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji f dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen



**Gambar III.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis**

Kriteria Pengujian Hipotesis

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

(Sugiyono, 2012:257)

Keterangan:

$R^2$  = Koefien korelasi

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota

$F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F table

Bentuk pengujian adalah:

$H_0: \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta = 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi di gunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas antara variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012: 277)

Keterangan:

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi ( $X_1$ ) adalah kepemimpinan transformasional yang didalamyaterdapat 10 butir pernyataan, dan variable (Y) adalah stress kerja yang didalamnyaterdapat 10 butir pernyataan. Angket disebar kepada 35 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan skala *Likert*, yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

**Tabel IV. 1**  
**Skala *Likert***

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

Sumber : Juliandi dan Irfan (2017:72)

Ketentuan skala *Likert* berlaku didalam menghitung variable kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ) dan stress kerja (Y).

## 2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan pada PT. Bank Muamalat KCP Stabat yang terdiri dari beberapa karakteristik baik jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

### a. Jenis Kelamin

Dari 35 responden masing-masing banyaknya responden pada kelompok jenis kelamin laki-laki 22 orang (63%), dan perempuan 13 orang (37%) hal ini menunjukkan lebih banyak frekuensi mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel IV. 2**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
1.	Laki-laki	22 orang	63%
2.	Perempuan	13 orang	37%
Jumlah		35 orang	100%

Sumber: PT. Bank Muamalat

### b. Kelompok Usia

Dari 35 orang responden yang diteliti, banyaknya responden pada kelompok usia < 30 tahun 11 orang (32%) dan > 30 tahun 24 orang (68%) hal ini menunjukkan frekuensi mayoritas berusia > 30 tahun lebih banyak dibandingkan dengan yang berumur < 30 tahun.

**TabelIV. 3**  
**JumlahRespondenBerdasarkanUsia**

No	JenisKelamin	Frekuensi	(%)
1.	< 30 tahun	11 orang	32%
2.	> 30 tahun	24 orang	68%
Jumlah		35 orang	100%

Sumber: PT. Bank Muamalat

c. Tingkat Pendidikan

Dari 35 orang responden yang memiliki pendidikan formal terakhir SLTA sebanyak 4 orang (11%) D3 sebanyak 8 orang (23%) dan S1/PascaSarjana sebanyak 23 orang (66%). Hal ini menunjukkan frekuensi mayoritas pendidikan S1/PascaSarjana lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lain.

**TabelIV. 4**  
**JumlahRespondenBerdasarkanUsia**

No	Pendidikan	Frekuensi	(%)
1.	SLTA	4	11%
2.	D3	8	23%
	S1/PascaSarjana	23	66%
Jumlah		35	100%

Sumber : PT. Bank Mumalat

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari

3

variabel yaitu kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ) dan stress kerja (Y). Deskripsi dari setiap

Pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan kepada responden.

**Tabel IV.5 Jawaban Responden pada Variabel ( $X_1$ )**

No per	Jawaban Alternatif											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.pimpinan memberi pengarahan yang ideal terhadap karyawan	13	37,1 %	16	45,7	6	17,1	0	0	0	0	35	100
2.petunjuk pimpinan diberikan untuk menunjang kinerja karyawan	12	34,3	18	51,4	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100
3.pimpinan selalu mempertimbangkan terhadap karyawan	2	5,7	22	62,9	6	17,1	5	14,3	0	0	35	100
4.kepercayaan timbul karena integritas yang baik	14	40	14	40	7	20	0	0	0	0	35	100
5.pimpinan selalu memberikan harapan agar bawahan bekerja lebih baik	12	34,3	18	51,4	3	8,6	2	5,7	0	0	35	100
6.pimpinan memotivasi bagi karyawan	12	34,3	19	51,4	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100
7.pimpinan menghargai bawahan	13	37,1	15	42,9	7	20	0	0	0	0	35	100

8.pimpinan memberikan simulasi intelektual	8	22,9	21	60	6	17,1	0	0	0	0	35	100
9.pimpinan bersikap tegas	9	20	7	62,9	2 2	17,1	6	0	0	0	35	100
10.pimpinan memiliki sikap demokratis	12	34,3	16	45,7	7	20	0	0	0	0	35	100

Sumber :Hasil Analisis Data

Berdasarkan tabel IV.5(X1) diketahui tanggapan dari ke 35 responden untuk setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan pengarahan yang ideal terhadap karyawan, responden yang memilih sangat setuju 37,1% (13 orang) , setuju 45,7% (16 orang) , kurang setuju 17,1% (6 orang) , tidak setuju 0% (0 orang) , sangat tidak setuju 0% (0 orang). Kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih setuju yaitu 45,7% (16 orang)
2. Jawaban responden tentang petunjuk pimpinan diberikan untuk menunjang kinerja karyawan, responden yang memilih sangat setuju 34% (12 orang), setuju 51,4% (18 orang), kurang setuju 11,4% (4 orang), tidak setuju 2,9% (1 orang), sangat tidak setuju 0% (0 orang). Maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih iyalah setuju 51,4% (18 orang)
3. Jawaban responden tentang pimpinan selalu mempertimbangkan terhadap karyawan, responden yang memilih sangat setuju 5,7% (2 orang), setuju 62,9% (22 orang), kurang setuju 17,1% (6 orang), tidak setuju 14,3% (5 orang), tidak setuju 14,3% (5 orang), sangat tidak setuju 0% (0 orang).

Maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih ialah setuju 62,9% (22 orang)

4. Jawaban responden tentang kepercayaan timbul karena integritas yang baik, responden yang memilih sangat setuju 40% (14 orang) , setuju 40% (14 orang) , kurang setuju 20% (7 orang) , tidak setuju 0% (0 orang) , sangat tidak setuju 0% (0 orang). Kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju 40% (14 orang) dan setuju 40% (14 orang)
5. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan harapan agar karyawan bekerja lebih baik,
6.
  - Sangat setuju :14/35 responden (40%)
  - Setuju :14/35 responden (40%)
  - Kurang setuju :7/35 responden (20%)
  - Tidak setuju :0/35 responden (0%)
  - Sangat tidak setuju:0/35 responden (0%)
7. Pimpinan selalu memberikan harapan agar bawahan bekerja lebih baik
  - Sangat setuju : 12/35 responden (34,3%)
  - Setuju :18/35 responden (51,4%)
  - Kurang setuju :3/35responden (8,6%)
  - Tidak setuju :2/35 responden (5,7%)
  - Sangat tidak setuju:0/35 responden (0%)
8. Pimpinan memotivasi bagi karyawan
  - Sangat setuju :12/35 responden (34,3%)
  - Setuju :19/35 responden (51,4%)
  - Kurang setuju :3/35 responden (8,6%)
  - Tidak setuju:1/35 responden (2,9%)
  - Sangat tidak setuju:0/35 responden (0%)

9. Pimpinan menghargai bawahan

- Sangat setuju :13/35 responden (37,1%)
- Setuju :15/35 responden (42,9%)
- Kurang setuju :7/35 responden (20%)
- Tidak setuju :0/35 responden (0%)
- Sangat tidak setuju:0/35 responden (0%)

10. Pimpinan memberikan simulasi intelektual

- Sangat setuju :8/35 responden (22,9%)
- Setuju :21/35 responden (60%)
- Kurang setuju:6/35 responden (17,1%)
- Tidak setuju :0/35 responden (0%)
- Sangat tidak setuju :0/35 responden (0%)

11. Pimpinan bersikap tegas

- Sangat setuju :9/35 responden (20%)
- Setuju :7/35 responden (62,9 %)
- Kurang setuju :22/35 responden (17,1%)
- Tidak setuju :6/35 responden (0%)
- Sangat tidak setuju:0/35 responden (0%)

12. Pimpinan memiliki sikap demokratis

- Sangat setuju :12/35 responden (34,3)
- Setuju :16/35 responden (45,7%)
- Kurang setuju :7/35 responden (20%)
- Tidak setuju :0/35 responden (0%)
- Sangat tidak setuju :0/35 responden (0%)

**Tabel IV.6 Jawaban Responden pada Variabel (X<sub>2</sub>)**

No per	Jawaban Alternatif											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.kurangnya kordinasi dalam melaksanakan pekerjaan yang sama	6	17,1	7	20	11	31,4	6	17,1	5	14,3	35	100
2.penambahan sumber daya manusia dibutuhkan	5	14,3	7	20	13	37,1	4	11,4	6	17,1	35	100
3.rekan kerja bersama-sama memecahkan masalah	6	17,1	10	28,6	10	28,6	6	17,1	3	8,6	35	100
4.Karyawan melaporkan atasan apabila terjadi konflik sesama karyawan	8	22,9	7	20	5	14,3	9	25,7	6	17,1	35	100
5.struktur organisasi yang lama perlu di modifikasi agar lebih fleksibel	6	17,1	9	25,7	11	31,4	4	11,4	5	14,3	35	100
6.Saya merasakan terdapat etidak adilan dalam sistem kompetensi intensif	7	20	10	28,6	8	22,9	7	20	3	8,6	35	100
7.saya merasa tidak ada koordinasi yang baik di kantor	6	17,1	12	34,3	9	25,7	6	17,1	2	5,7	35	100
8.sebaiknya lakukan komunikasi jika terjadiproblem di lingkungan kerja	7	20	11	31,4	8	22,9	6	17,1	3	8,6	35	100
9.ketidak sesuaian pendapat dengan rekan kerja membuat beban pekerjaan semakin berat	5	14,3	9	25,7	7	20	10	28,6	4	11,4	35	100
10.karyawan harus saling menghargai	5	14,3	10	28,6	11	31,4	4	11,4	5	14,3	35	100

Sumber:Hasil Analisis Data

Berdasarkan tabel IV.6 (X2),diketahui tanggapan dari ke 35 respoden untuk setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kordinasi dalam melaksanakan pekerjaan yang sama
  - Sangat setuju :6/35 responden (17,1%)
  - Setuju :7/35 responden (20%)
  - Kurang setuju :11/35 responden (31,4%)
  - Tidak setuju :6/35 responden (17,1%)
  - Sangat tidak setuju : 5/35 responden (14,3%)
  
2. Penambahan sumber daya manusia di butuhkan
  - Sangat setuju : 5/35 responden (14,3%)
  - Setuju : 7/35 responden (20%)
  - Kurang setuju : 13/35 responden (37,1%)
  - Tidak setuju : 4/35 respnden (11,4%)
  - Sangat tidak setuju : 6/35 responden (17,1%)
  
3. Rekan kerja bersama sama memecahkan masalah
  - Sangat setuju : 6/35 responden (17,1%)
  - Setuju : 10/35 responden (28,6%)
  - Kurang setuju : 10/35 responden (28,6%)
  - Tidak setuju : 6/35 responden (17,1%)
  - Sangat tidak setuju : 3/35 responden (8,6%)
  
4. Karyawan melaporkan atasan apabila terjadi konflik sesama karyawan
  - Sangat setuju : 8/35 responden (22,9%)
  - Setuju : 7/35 responden (20%)
  - Kurang setuju : 5/35 responden (14,3%)
  - Tidak setuju : 9/35 responden (22,7%)
  - Sangat tidak setuju : 6/35 responden (17,1%)
  
5. Struktur organiasi yang lama perlu di modifikasi agar lebih fleksibel
  - Sangat setuju : 6/35 responden (17,1%)
  - Setuju : 9/35 responden (25,7%)
  - Kurang setuju : 11/35 responden (31,4%)
  - Tidak setuju : 4/35 responden (11,4%)
  - Sangat tidak setuju : 5/35 responden (14,3%)

6. Saya merasakan terdapat ketidakadilan dalam sistem kompetensi intensif
  - Sangat setuju : 7/35 responden (20%)
  - Setuju : 10/35 responden (28,6%)
  - Kurang setuju : 8/35 responden (22,9%)
  - Tidak setuju : 7/35 responden (20%)
  - Sangat tidak setuju : 3/35 responden (8,6%)
  
7. Saya merasa tidak ada koordinasi yang baik di kantor
  - Sangat setuju : 6/35 responden (17,1%)
  - Setuju : 12/35 responden (34,3%)
  - Kurang setuju : 9/35 responden (25,7%)
  - Tidak setuju : 6/35 responden (17,1%)
  - Sangat tidak setuju : 2/35 responden (5,7%)
  
8. Sebaiknya lakukan komunikasi jika terjadi problem di lingkungan kerja
  - Sangat setuju : 7/35 responden (20%)
  - Setuju : 11/35 responden (31,4%)
  - Kurang setuju : 8/35 responden (22,9%)
  - Tidak setuju : 6/35 responden (17,1%)
  - Sangat tidak setuju : 3/35 responden (8,6%)
  
9. Ketidaksiuaian pendapat dengan rekan kerja membuat beban pekerjaan semakin berat
  - Sangat setuju : 5/35 responden (14,3%)
  - Setuju : 9/35 responden (25,7%)
  - Kurang setuju : 7/35 responden (20%)
  - Tidak setuju : 10/35 responden (28,6%)
  - Sangat tidak setuju : 4/35 responden (11,4%)
  
10. Karyawan harus saling menghargai
  - Sangat setuju : 5/35 responden (14,3%)
  - Setuju : 10/35 responden (28,6%)
  - Kurang setuju : 11/35 responden (31,4%)
  - Tidak setuju : 4/35 responden (11,4%)
  - Sangat tidak setuju : 5/35 responden (14,3%)

**Tabel IV.7 Jawaban Responden pada Variabel (Y)**

Jawaban Alternatif												
No per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.saya sering melakukan lembur kerja jika beban kerja bertambah	5	14,3	9	25,7	9	25,7	9	25,7	3	8,6	35	100
2.saya merasa tertekan apabila memiliki beban kerja berlebihan	3	8,6	11	31,4	13	37,1	8	22,9	0	0	35	100
3.saya tidak bisa bekerja di bawah tekanan	6	17,1	8	22,9	9	25,7	9	25,7	3	8,6	35	100
4.Dalam bekerja saya selalu dikejar target untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	5	14,3	12	34,3	12	34,3	5	14,3	1	2,9	35	100
5.saya merasa tertekan bila pekerjaan yang di bebaskan kepada saya terlalu banyak	5	14,3	9	25,7	9	25,7	9	25,7	3	8,6	35	100
6.saya merasa kwalahan bila rekan saya tidak membantu saya dalam bekerja	6	17,1	11	31,4	12	34,3	5	14,3	2	2,9	35	100
7.tanggung jawab yang diberikan kepada saya sangat memberatkan saya	4	11,4	10	28,6	9	25,7	9	25,7	3	8,6	35	100
8.saya tidak memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap pekerjaan saya	3	8,6	10	28,6	14	40	8	22,9	0	0	35	100
9.pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan	6	17,1	8	22,9	10	28,6	8	22,9	3	8,6	35	100
10.saya sering melakukan kesalahan sehingga pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya	6	17,1	9	25,7	12	34,3	7	20	1	2,9	35	100

Sumber: Hasil Analisa data

Berdasarkan tabel IV.7(Y) diketahui tanggapan dari ke 35 responden untuk setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Saya sering melakukan lembur kerja jika beban kerja bertambah
  - Sangat setuju : 5/35 responden (14,3%)
  - Setuju : 9/35 responden (25,7%)
  - Kurang setuju : 9/35 responden (25,7%)
  - Tidak setuju : 9/35 responden (25,7%)
  - Sangat tidak setuju : 3/35 responden (8,6%)
  
2. Saya merasa tertekan apabila memiliki beban kerja berlebihan
  - Sangat setuju : 3/35 responden (8,6%)
  - Setuju : 11/35 responden (31,4%)
  - Kurang setuju : 13/35 responden (37,1%)
  - Tidak setuju : 8/35 responden (22,9%)
  - Sangat tidak setuju : 0/35 responden (0%)
  
3. Saya tidak bisa bekerja di bawah tekanan
  - Sangat setuju : 6/35 responden (17,1%)
  - Setuju : 8/35 responden (22,9%)
  - Kurang setuju : 9/35 responden (25,7%)
  - Tidak setuju : 9/35 responden (25,7%)
  - Sangat tidak setuju : 3/35 responden (8,6%)
  
4. Dalam bekerja saya selalu di kejar target untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik
  - Sangat setuju : 5/35 responden (14,3%)
  - Setuju : 12/35 responden (34,3%)
  - Kurang setuju : 12/35 responden (34,3%)
  - Tidak setuju : 5/35 responden (14,3%)
  - Sangat tidak setuju : 1/35 responden (2,9%)
  
5. Saya merasa tertekan bila pekerjaan yang di bebaskan kepada saya terlalu banyak
  - Sangat setuju : 5/35 responden (14,3%)
  - Setuju : 9/35 responden (25,7%)
  - Kurang setuju : 9/35 responden (25,7%)
  - Tidak setuju : 9/35 responden (25,7%)
  - Sangat tidak setuju : 3/35 responden (8,6%)

6. Saya merasa kewalahan bila rekan saya tidak membantu saya dalam bekerja
  - Sangat setuju : 6/35 responden (17,1%)
  - Setuju : 11/35 responden (31,4%)
  - Kurang setuju : 12/35 responden (34,3%)
  - Tidak setuju : 5/35 responden (14,3%)
  - Sangat tidak setuju : 2/35 responden (2,9%)
  
7. Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sangat memberatkan saya
  - Sangat setuju : 4/35 responden (11,4%)
  - Setuju : 10/35 responden (28,6%)
  - Kurang setuju : 9/35 responden (25,7%)
  - Tidak setuju : 9/35 responden (25,7%)
  - Sangat tidak setuju : 3/35 responden (8,6%)
  
8. Saya tidak memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap pekerjaan saya
  - Sangat setuju : 3/35 responden (8,6%)
  - Setuju : 10/35 responden (28,6%)
  - Kurang setuju : 14/35 responden (40%)
  - Tidak setuju : 8/35 responden (22,9%)
  - Sangat tidak setuju : 0/35 responden (0%)
  
9. Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan
  - Sangat setuju : 6/35 responden (17,1%)
  - Setuju : 8/35 responden (22,9%)
  - Kurang setuju : 10/35 responden (28,6%)
  - Tidak setuju : 8/35 responden (22,9%)
  - Sangat tidak setuju : 3/35 responden (8,6%)
  
10. Saya sering melakukan kesalahan sehingga pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya
  - Sangat setuju : 6/35 responden (17,1%)
  - Setuju : 9/35 responden (25,7%)
  - Kurang setuju : 12/35 responden (34,3%)
  - Tidak setuju : 7/35 responden (20%)
  - Sangat tidak setuju : 1/35 responden (2,9%)

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah modal dalam model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data yang berskala minimal *ordinal* maka digunakan uji *kolmogrov-smirnov*.

**Tabel IV. 8**  
**Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov**  
**One-sample kolmogorov-smirnov Test**

	Kepemimpinan transformasional	konflik	Stres
N	35	35	35
Normal parameters			
Mean	49.03	47.777	38.89
Std .deviation	4.979	13.956	8.851
Most ekstreme Diffrence absolute	111	179	123
Positive	100	106	123
Negative	111	179	086
Kolmogrov Smirnov Z	657	1.061	730
Asymp.sig.(2-tailed)	795	210	661

a.test distribution is normal

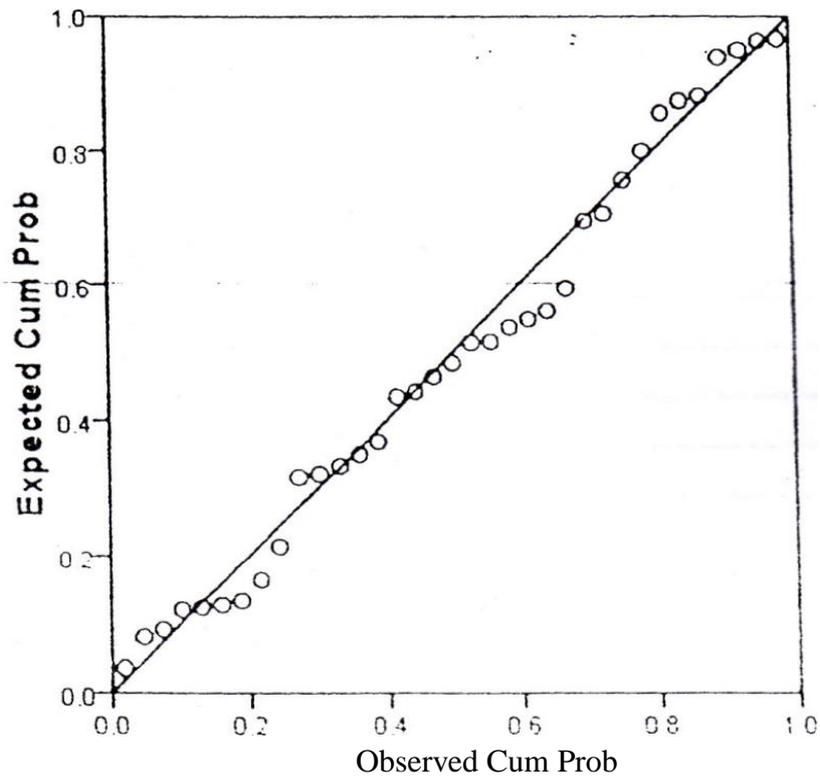
Sumber; SPSS v.16

Berdasarkan data tabel uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai probabilitas nilai standardized 0,05 dengan hasil uji (0,781/0,210/0,661 > 0,05). Dengan demikian dapat dipahami bahwa  $H_0$  diterima atau distribusi variable gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ) dan stress kerja ( $Y$ )

adalah berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot regression standardizedresidual* pada gambar dibawah ini:

**Gambar IV.1 Uji Normalitas P-P Plot Standardized**

Normal P-P Plot Regression Standarized Residual



Sumber : SPSS v.16

Gambar *P-P Plot Standardized* diatas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal atau merapat kegaris.

Perhitungan uji independen antar variable bebas dapat dilihat dari hasil analisis *Collinearty Statstic*. Untuk melihat apakah diantara variable tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima  $H_0$  apabila nilai  $VIF < 10$  dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak  $H_0$  bila nilai  $VIF > 10$  dan

nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji independensi antara variable dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel IV.9**  
**Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.614	15.811		1.367	.181		
kepemimpinan transformasional	.397	.306	-.223	-1.300	.203	.999	1.001
konflik kerja	.046	.109	.073	1423	.675	.999	1.001

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber : SPSS v.16

Berdasarkan data tabel uji multikolinearitas diatas dapat dipahami bahwa kedua variable independen yakni gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai VIF 1,00, dalam batas toleransi yang telah ditentukan dimana semua variable mendekati angka 1 dan nilai VIF < 10, sehingga dengan demikian tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independen dalam penelitian ini.

## 2) Uji Heterokedastisitas

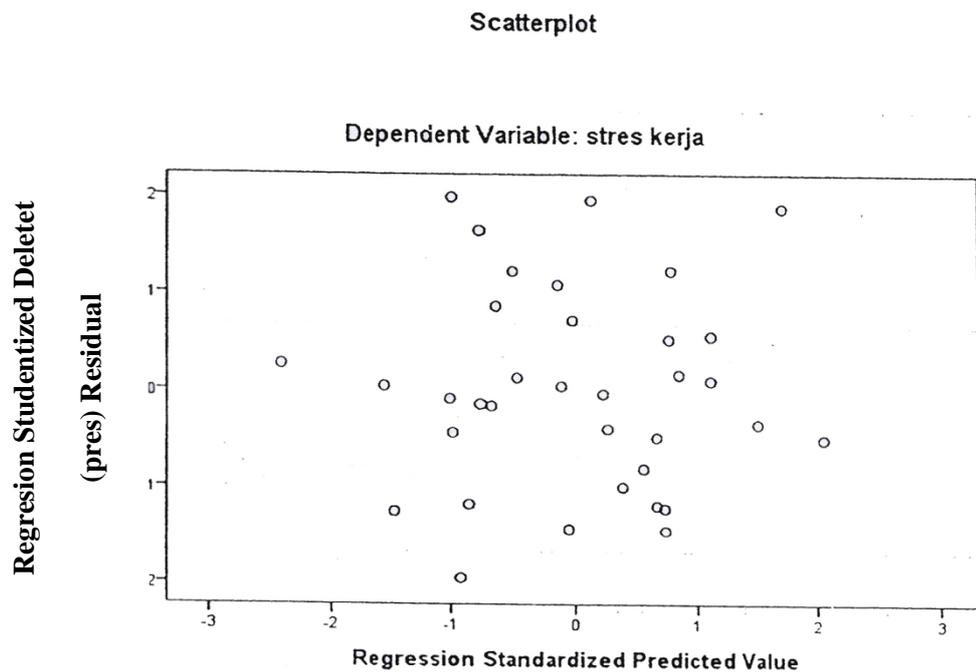
Pengujian heterokedastisitas ini digunakan untuk melihat apakah variable dependent mempunyai varian yang sama atau tidak. *Heterokedastisitas* mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya *heterokedastisitas* akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil

penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian data berhetekedasitas adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heterokedastisitas*.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pad sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*scatterflot*” pada output data seperti dibawah ini.

Gambar IV.2

Scatterplot Uji Heterokedastisitas



Sumber : SPSS v.16

Berdasarkan gambar diatas dapat dipahami bahwa berdasarkan data uji *heterokedastisitas* tidak terjadi *heterokedastisitas*.Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji *heterokedastisitas* terpenuhi.

## 5. Analisis Hipotesis Penelitian

Hasil pengolahan menggunakan SPSS pada *multiple regression analysis* tentang pengaruh gaya kepemimpinan trasformasional ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap stress kerja (Y) maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.10**  
**Regresi Linear Berganda**

. Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig-
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.614	15.811		1.367	-.00
	kepemimpinan transformasional	-.397	.306	.223	-1.300	.20
	konflik kerja	0.46	.109	.073	1.423	-.00

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber .SPSS v.16

Dari tabel *Coefficients* diatas (pada kolom *Standardized Cieffisients*) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua fredictor (gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja) adalah:

$$Y = a + b_1X_1+ b_2 X + \epsilon$$

Maka diperoleh nilai  $Y = 21.614 - 0,397 X_1 + 0,46 X_2$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa hanya variable  $X_2$  (konflik kerja) yang memiliki koefisien yang positif, berarti variable  $X_1$  (kepemimpinan transformasional) berpengaruh terhadap variable Y (stress kerja).Koefisien

gaya kepemimpinan transformasional memberikan nilai sebesar -0,397 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional semakin menurun dengan asumsi variable lain tetap maka stress kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu juga halnya dengan koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,46 yang berarti bahwa jika konflik kerja semakin meningkat dengan asumsi lain tetap, maka stress kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

**a. Uji t**

**1) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stress kerja karyawan**

**Tabel IV.11**  
**Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig-
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.614	15.811		1.367	-.00
Kepemimpinan Transformasional	-.397	.306	-.223	-1.300	.20
konflik kerja	.046	.109	.073	1.423	-.00

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber .-SPSS v.16

Dari data tabel uji t diatas dapat diketahui:

$$t_{hitung} = -1,300$$

$$t_{tabel} = 1,367 \text{ (data terlampir)}$$

kriteria pengambilan keputusan:

H<sub>0</sub> ditolak bila : Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

H<sub>0</sub> diterima bila : Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Kriteria pengujian hipotesis:

Berdasarkan hasil pengujian diatas pengaruh antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap stress kerja karyawan diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,367 (data  $r$  tabel terlampir) dan  $t_{hitung}$  sebesar -1,300  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stress kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat KCP Stabat.

## 2) Pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja karyawan

**Tabel IV.12**  
**Uji t**

. Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig-
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.614	15.811		1.367	-.00
	kepemimpinan transformasional	-.397	.306	.223	-1.300	.20
	konflik kerja	.046	.109	.073	1.423	-.00

a. Dependent Variable: stres kerja

b. Independent Variable: konflik kerja

Sumber .-SPSS v.16

Dari data tabel uji t diatas diketahui

$$t_{hitung} = 1,423$$

$$t_{tabel} = 1,367 \text{ (data terlampir)}$$

$H_0$  ditolak bila : Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  diterima bila : Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian diatas pengaruh antara konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap stress kerja karyawan  $t_{tabel}$  sebesar 1,367 (data  $r_{tabel}$  terlampir) dan  $t_{hitung}$  sebesar 1,423  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$

ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara konflik kerja terhadap stress kerja karyawan para PT. Bank Muamalat KCP Stabat.

**b. Uji F**

Uji statistic F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variable bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variable terikat (dependen). Maka hipotesis tersebut dikoferensi kedalam hipotesis statistic sebagai berikut:

$H_0 : P = 0$  (tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap stress kerja karyawan (Y))

$H_0 : P \neq 0$  (ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap stress kerja karyawan (Y))

Kriteria hipotesis:

- Tolak jika  $H_0$  jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  taraf signifikan sebesar 0,05
- Terima  $H_0$  jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  taraf signifikan sebesar 0,05

**Tabel IV.13**  
**Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	144.963	2	72.481	6.921	.000a
Residual	2518.580	32	78.706		
<u>Total</u>	2663.543	<u>34</u>			

a. Predictors: (Constant), konflik kerja, kepemimpinan transformasional

Sumber : SPSS v.16

Kriteria penilaian hipotesis:

- a.  $f_{hitung} > f_{tabel} = H_0$  ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05
- b.  $f_{hitung} < f_{tabel} = H_0$  diterima, taraf signifikan sebesar 0,05

berdasarkan tabel data uji f dengan kriteria diatas diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 6,921 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,107 atau signifikan  $f_{hitung} 0,000 < 0,05$  sehingga dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable bebas (X) terhadap variable terikat Y.

Berdasarkan nilai kurva tersebut diatas maka dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable  $X_2$  terhadap Y pada Bank Muamalat KCP Stabat .

#### 6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variable dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variable bebas dalam menerangkan variable terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Rsquare* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV. 14**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.233a	.054	-.005	8.872

a. Predictors: (Constant), konflik kerja, kepemimpinan transformasional

b. Deoendent Variable:Stres kerja

Sumber : SPSS v.16

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,054. Hal ini berarti 5,4% variable stress kerja dapat dijelaskan oleh variable kepemimpinan transformasional dan konflik kerja, sedangkan sisanya sebesar 94,6% diterangkan oleh variable lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa kondisi penelitian responden terhadap variable-variabel penelitian secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari tanggapan para responden terhadap kondisi dari masing-masing variable penelitian. Penjelasan masing-masing variable dijelaskan sebagai berikut

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan**

Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan kepemimpinan transformasional berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $(-1,300 > 1,367)$ . Dengan demikian  $H_0$  di terima, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap stress kerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional adalah sebagai salah satu strategi tersebut, yang telah ditemukan untuk mendorong komunikasi terbuka dengan karyawan, yang pada gilirannya, mengurangi stress kerja karyawan. Gill et.al., dan Dhaliwal (2010: 2)

Adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap stress kerja terlihat dari adanya motivasi dari pimpinan untuk membangkitkan emosi dan

identifikasi yang kuat, dan mempengaruhi bawahannya untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket/kuisioner menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Bank Muamalat KCP Stabat merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah baik. Dan peneliti menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap stress kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan**

Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan konflik kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar ( $1,423 > 1,367$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan konflik kerja terhadap stress kerja karyawan.

Menurut Luthans (dalam Rivai & Deddy, 2006:313) salah satu penyebab stress adalah individual stressors yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian, control personal, learned helplessness, self-efficacy dan daya tahan psikologis. Adanya pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja terlihat dari adanya konflik antar karyawan mengakibatkan stress kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa karyawan pada PT. Bank Muamalat KCP Stabat mengalami stress kerja akibat konflik yang terjadi baik itu antar karyawan maupun pimpinan dengan karyawan. Dan peneliti menyatakan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan ( $6,921 > 3,107$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak kesimpulannya: ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional dan konflik kerja terhadap stress kerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional dan konflik kerja sama-sama berpengaruh terhadap stress kerja karena dengan meningkatnya gaya kepemimpinan transformasional dan menimbulkan konflik kerja antar karyawan maupun karyawan antar atasan akan mengurangi tingkat stress kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat KCP Stabat.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan kepemimpinan transformasional berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $(1,300 < 1,367)$ . Dengan demikian  $H_0$  di terima, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap stress kerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian nilai signifikan konflik kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $(1,423 > 1,367)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan konflik kerja terhadap stress kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan  $(6,921 > 3,107)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional dan konflik kerja terhadap stress kerja karyawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan bahwan yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, selanjutnya dapat disimpulkan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya mempertimbangkan hasil penelitian ini khususnya untuk menurunkan tingkat stress kerja karyawan. Hasil penelitian ini

menunjukkan nilai positif antara kepemimpinan transformasional terhadap stress kerja karyawan, jika kepemimpinan transformasional diperbaiki/ditingkatkan maka akan mengurangi tingkat stress kerja karyawan.

2. Hendaknya Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara bias memanfaatkan skripsi ini untuk menjadi pedoman para mahasiswa yang akan melakukan skripsi dengan judul atau kasus yang hampir sama.
3. Penulis harus mengimplementasikan hasil penelitiannya ini terhadap dunia kerja yang dijalaninya kedepan.
4. Dengan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, kepada peneliti yang akan datang diharapkan untuk mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut dengan mengambil wilayah penelitian yang lebih luas, sehingga dapat ditemukan hasil yang lebih optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke 13  
PT. Bumi Aksara Jakarta
- Hamdani @Handoyo (2012) *Hubungan antara gaya kepemimpinan Transformasional dengan stress kerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Volume 1, No. 03 Desember 2012*
- Harefa (2011) *“Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Bibit Baru Medan.*
- Irham Fahmi (2013) *Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Kasus. Bandung Alfabeta*
- Juliandi, Azwar & Irfan (2013) *Metode Penelitian Kualitatif Bandung; Cita Pustaka Media Perintis.*
- Kartono, Kartini.( 1983) *Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: Rajawali*
- Mangku Negara (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan ,Cetakan ke 11.PT Remaja Rsdah Karya Bandung*
- Robbin dan Judge(2008)*Prilaku Organisasi Edisi Buku dua Salemba Empat.Jakarta*
- Sunyoto Danang(2013)*Teori,Kuisisioner,Dan Proses Analisis Data prilaku Organisasi Yogyakarta,CAPS*
- Swondo Dalam Wijono(2012)*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*
- Sugiono (2012)*Metode Penelitian Bisnis Bandung ,CV Alfabeta*
- Torang ,Syamsyir(2013)*Organisasi Dan Manajemen (Prilaku struktur ,budaya dan perubahan organisasi)Bandung,Alfabeta*
- Rivai(2013)*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Cetakan ke-empat Depok Raja grafindo Persada.*
- Veitzhal Rivai(2009)*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan .PT Raja Grafindo Persada.Jakarta*
- Wibowo(2012)*Manajemen Perubahan Edisi ke tiga.Cetakan ke empat PT.Raja Grafindo Jakarta*
- Yulk,Gray(2005)*Kepemimpinan Dalam Organisasi Jakarta,indeks*

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama Lengkap : RENTA SELVIA APRIANTI br NAIBAHO  
Tempat/Tanggal Lahir : Stabat,20 April 1992  
Alamat : Jl.Palang Merah Stabat  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
No HP : 083129385377  
Status : Belum Menikah

## **RIWAYAT PENDIDIKAN**

- 1.Tahun 1998-2003 : SDN 050659 Stabat
- 2.Tahun 2003-2006 : SMP N 5 Stabat
- 3.Tahun 2006-2010 : SMA.N 1 Hinai Kab.Langkat
- 4.Tahun 2010-2017 : Tercatat sebagai Mahasiswi pada Fakultas Ekonomi  
Program Studi Manajemen SDM Universitas  
Muhammadiyah Sumatra Utara

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, April 2017

RENTA SELVIA A NAIBAHO

**Stres kerja ( Y )**

NO.	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sering melakukan lembur kerja jika beban kerja bertambah					
2.	Saya merasa tertekan apabila memiliki beban kerja berlebihan					
3.	Saya tidak bisa bekerja di bawah tekanan					
4.	Dalam bekerja, saya selalu di kejar target untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5.	Saya merasa tertekan bila pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak					
6.	Saya merasa kewalahan bila rekan saya tidak membantu saya dalam bekerja					
7.	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sangat memberatkan saya					
8.	Saya merasa tidak memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap pekerjaan saya					
9.	Pekerjaan dan Tugas saya terasa membosankan					
10.	Saya sering melakukan kesalahan sehingga pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya					

### **Kepemimpinan Transformasional (X1)**

<b>NO.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Opsi</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Pimpinan memberikan pengarahan yang ideal terhadap karyawan					
2.	Petunjuk dari pimpinan diberikan untuk menunjang kinerja karyawan					
3.	Pimpinan selalu mempertimbangkan terhadap karyawan					
4.	Kepercayaan timbul karena integritas yang baik					
5.	Pimpinan selalu memberikan harapan agar bawahan bekerja lebih baik					
6.	Pimpinan memberikan motivasi bagi karyawan					
7.	Pimpinan menghargai bawahan					
8.	Pimpinan memberikan simulasi intelektual					
9.	Pimpinan bersikap tegas					
10.	Pimpinan memiliki sikap demokratis					

**Konflik kerja (X2)**

NO.	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kurangnya koordinasi didalam melaksanakan pekerjaan yang sama					
2.	Penambahan sumber daya manusia diperlukan					
3.	Rekan kerja bersama sama memecahkan masalah					
4.	Karyawan melaporkan atasan apabila terjadi konslik sesama karyawan					
5.	Struktur organisasi yang lama perlu dimodifikasi agar lebih flesibel					
6.	Saya merasakan terdapat ketidakadilan dalam sistem kompetensi insentif					
7.	Saya merasakan tidak ada koordinasi kerja yang baik di kantor					
8.	Sebaiknya harus sering komunikasi bila terjadi problem dilingkungan kerja					
9.	Ketidak sesuaian pendapat dengan rekan kerja membuat beban pekerjaan saya semakin berat					
10.	Karyawan harus saling menghargai					