

# PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ACTS SURABAYA

Oleh:

**Anjar Sulistyowati**

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan  
e-mail: [anjarani90@yahoo.com](mailto:anjarani90@yahoo.com)

## **Abstract**

*PT. ACTS surabaya is one of the companies engaged in electronics to manage computer software program. The purpose of this study is to know significantly that affects work stress and leadership style to work performance either partially or together. The results showed that multiple regression analysis can be concluded that there is influence between work stress variable and leadership style on employee work performance of PT. ACTS Surabaya. The overall conclusion of the variable work stress and leadership style together affect the variable work performance of employees of PT. ACTS Surabaya. Based on the t test is known that both independent variables of this study have a significant partial influence on employee work performance of PT. ACTS Surabaya.*

**Keywords:** *Work Strees, Leadership Style, Work Performance*

## **Abstrak**

PT. ACTS surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang elektronik mengelolah program software komputer. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara signifikan yang mempengaruhi stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja baik secara parsial maupun bersama-sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. ACTS Surabaya. Kesimpulannya secara keseluruhan variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan PT. ACTS Surabaya. Berdasarkan uji t diketahui kedua variabel bebas penelitian ini mempunyai pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. ACTS Surabaya.

**Kata kunci :** Stress Kerja, Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja

## **PENDAHULUAN**

Setiap manusia memiliki watak dan perilaku yang berbeda. Hal ini disebabkan karena beberapa hal, misalnya : latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dai karyawan itu sendiri. Pada dasarnya bersifat kompleks dan sangat sulit untuk dipahami karena manusia berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya.

Hal ini dapat terlaksana jika pemimpin itu dihormati dan dicintai oleh bawahannya, dikarenakan pemimpin tersebut menaruh perhatian yang besar terhadap

bawahannya, maka pemimpin perlu mengadakan pendekatan dan memperhatikan keinginan atau kebutuhan bawahannya.

Indikasi adanya stres kerja antara lain disebabkan adanya pemberian tugas yang terlalu berat dari pimpinan, sering mengalami konflik akibat tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaan, sering di beri tugas yang belum di jelaskan oleh pimpinan, sering mendapat masalah dalam menjalankan pekerjaan dan harus bertanggung jawab dengan pekerjaan rekan kerja. Indikasi di atas sangat rentan terjadi pada karyawan sehingga mengakibatkan stres.

Beban berlebih secara kualitatif, pada sisi yang lain terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang di tuntutan terlalu tinggi. Suatu stres yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas karyawan itu sendiri, dan kendali jadwal adalah penting bagi kebanyakan orang.

PT. ACTS surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang elektronik mengelolah program software komputer. PT. ACTS surabaya berlokasi dijalan Permata Jemur Andayani 50F Blok F3-F5 Surabaya.

PT. ACTS surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang elektronik mengelolah program software komputer. PT. ACTS surabaya berlokasi dijalan Permata Jemur Andayani 50F Blok F3-F5 Surabaya. Untuk menjalankan kegiatan sehari-hari PT. ACTS Surabaya memperkejakan 90 pegawai dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dari berbagai daerah masing-masing.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. ACTS surabaya? (2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. ACTS surabaya? (3) Apakah stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja kerja karyawan PT. ACTS Surabaya? Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. ACTS Surabaya. (2) Untuk mengetahui stress kerja dan gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja kerja karyawan

PT. ACTS Surabaya. (3) Untuk mengetahui Apakah stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. ACTS Surabaya?

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Stres Kerja**

Kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres merupakan sesuatu yang berbeda terhadap orang yang berbeda pula. Bagi sebagian orang stres menggambarkan suatu keadaan fisik yang telah mengalami berbagai tekanan yang melampaui batas ketahanannya, bagi orang lain, mungkin istilah ini menggambarkan gejala yang menghasilkan tekanan-tekanan tersebut. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam. Stres menurut Connie Weems (Gibson James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr. 1996 : 339) adalah "Tanggapan paling baik ketika sesuatu yang melibatkan interaksi antar pribadi-pribadi dan lingkungan". Connie Weems memandang stres sebagai suatu keadaan emosional. Kebanyakan definisi dari stres kerja adalah mengakui individu dan lingkungan dalam arti stimuli rangsangan atau suatu interaksi respon atau tanggapan.

### **Penyebab Stres**

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres, tergantung pada reaksi karyawan. Bagaimana juga, ada beberapa kondisi kerja sering menyebabkan stres bagi karyawan. Diantara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Iklim politik yang tidak aman
4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
5. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
6. Kemenduaan peran
7. Konflik antar pribadi dalam kelompok
8. Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan
9. Berbagai bentuk perubahan
10. Frustrasi

### **Strategi untuk Mengatasi Stres Kerja**

Dalam suatu organisasi manajemen mungkin tidak peduli apakah karyawan mengalami tingkat stres yang rendah sampai sedang, karena pada tingkat stres dapat mendorong kinerja karyawan tapi pada tingkat stres yang tinggi maupun pada tingkat stres rendah yang berkepanjangan stres dapat menurunkan kinerja karyawan maka dari itu diperlukan tindakan dari manajemen.

Menurut Robbin (1996 : 229 ) terdapat beberapa cara untuk mengatasi stres kerja, yakni:

1. Pendekatan individual
2. Pendekatan organisasional

### **Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan konsep abstrak mengarah pada seni tetapi sering kali berkaitan dengan ilmu tetapi kenyataan sebagai ilmu dan seni. Kepemimpinan pada dasarnya memiliki pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, atau konsep yang dimiliki seseorang demikian rupa sehingga ia diikuti, dihormati dan disayangi oleh orang lain bersedia dengan ikhlas melakukan perbuatan atau tingkatan yang dikehendaki oleh orang tersebut”. (AS Moenir, 1980 : 126).

### **Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Sukamto Reksohadji Projo mendefinisikan sebagai berikut :  
“Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap semua usaha, semua pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi”.(Sukamto Reksohadji Projo, 1992:286). Dalam kepemimpinan selalu terdapat upaya menguasai karyawan baik secara individu atau secara kelompok guna mencapai tujuan.

### **Macam Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan task oriented (oriented tugas) : pemimpin atau manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bawahan tugas dilaksanakan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkan perintah-perintah, sehingga pemimpin tetap menentukan perintah dan para bawahan tetap melaksanakan. (T. Hani Handoko, 1984 : 299). Menurut Haris membagi gaya kepemimpinan menjadi 3 gaya antara lain : (Haris. O. Heff Jr).

1. Gaya kepemimpinan otokratik

Seorang yang otokratik menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, untuk menjalankan keputusan, dan untuk mengarahkan, memberi motivasi, dan mengawasi bawahannya terpusat ditangannya. Seorang pemimpin yang otokratik mungkin memutuskan bahwa ialah yang berkompeten untuk memutuskan segala sesuatunya.

#### 2. Gaya kepemimpinan partisipatif

Apabila seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan dengan konsultasi. Ia tidak mendelegasikan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberi pengarahan tertentu kepada bawahannya, tetapi ia mencari pendapat dan pemikiran dari bawahan mengenai keputusan yang akan diambil.

#### 3. Gaya kepemimpinan free lance atau bebas

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin berwenang untuk mengambil keputusan kepada para bawahan dengan agak lengkap pada prinsipnya pimpinan akan mengatakan "inilah pekerjaan yang harus saudara lakukan, saya tidak akan peduli bagaimana saudara mengerjakannya, asalkan pekerjaan tersebut bisa selesai dengan baik. tersebut.

### **Pengertian Prestasi Kerja**

Istilah prestasi kerja terdiri dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Arti kata prestasi adalah "hasil yang dicapai (dilakukan, dikerjakan dan sebagainya), sedangkan kerja berarti "perbuatan melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

### **Faktor- faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja**

Prestasi kerja berhubungan dengan sikap seseorang terhadap objek psikologis tertentu, dengan demikian diketahui bahwa sikap merupakan pertimbangan utama guna mencapai prestasi yang tinggi, Prestasi kerja tidak timbul dengan sendirinya, tetapi perlu unsur motivasi sebagai pendorong atau penggerak, namun tidak semudah perkiraan, pemberian motivasi akan efektif jika apa yang diharapkan karyawan benar-benar menjadi kenyataan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain : (Martoty, Susilo 1996 : 131).

1. Motivasi
2. Kepuasan Kerja
3. Tingkat stres
4. Kondisi fisik pekerjaan

5. Sistem Kompensasi
6. Aspek Ekonomis
7. Aspek Teknis
8. Perilaku lainnya

Dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan, faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk menilai menurut Flippo adalah “kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap”. (Flippo, 1990:250).

Selanjutnya faktor-faktor yang digunakan Flippo dijadikan indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan :

a. Kualitas kerja

Penilaian ini menunjukkan pendapat mengenai kadar pukul rata perbaikan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan selama waktu yang di nilai. Disini akan menimbang semua faktor seperti : Ketetapan, ketelitian, dan kerapian, tugas atau pekerjaan yang telah disesuaikan kualitas kerja akan menilai tinggi atau baik apabila dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja diartikan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam penilaian mengenai kuantitas ini dilihat dari sejauh mana seorang karyawan mempunyai kecepatan bekerja sehingga dapat menyelesaikan tugasnya. Mutu pekerjaan tidak boleh dimasukkan dalam pertimbangan penilaian ini.

c. Ketangguhan

Ketangguhan adalah sebagai kekuatan dan perkukuhan atau dapat dengan mengikuti perintah, kebiasaan, keselamatan yang baik, inisiatif, ketepatan waktu dan kehadiran. Dengan demikian seorang karyawan yang tangguh memiliki inisiatif dan mampu menggunakan peralatan kerja yang baik.

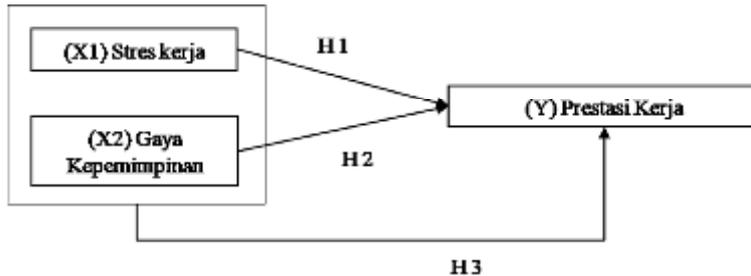
d. Sikap

Sikap adalah semacam reaksi perasaan terhadap suatu proyek yang dihadapi yaitu pekerjaan sehingga sikap disini adalah sikap terhadap kerja. Reaksi perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan akan mempengaruhi pelaksanaan tugas.

e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan penampilan kerja yang baik.

## Kerangka Konseptual

Pemikiran yang melandasi pembuatan kerangka konseptual ini adalah pada dasarnya, stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. PT. ACTS Surabaya adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

### Hipotesis :

H1 :Terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap prestasi kerja

H2 :Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja

H3 :Terdapat pengaruh positif antara stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja

## METODE PENELITIAN

### Jenis penelitian

Penelitian yang di lakukan oleh penulis adalah termasuk jenis penelitian studi survei yang memusatkan perhatian pada satu kasus dan pengkajian berbagai karakteristik orang, kelompok atau organisasi yang biasanya dalam hubungannya dengan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang diselenggarakan oleh perusahaan PT. ACTS Surabaya.

### Populasi (objek) penelitian

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satu-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak di duga (Djarwanto, 1986 : 95). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ACTS Surabaya, dimana jumlah populasinya ada 50 karyawan.

### Teknik pengambilan sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto, 1986 : 95). Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 35 orang, cara pengambilan sampel yang dipakai adalah dengan

metode *random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak (Suwarno, Bambang, 2005:247). Penentuan jumlah sampel berdasarkan rumus dari Taro Yamane dalam buku Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi dalam 1 bulan

d = presisi yang ditetapkan (5 %)

Maka penghitungan sampel adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{50}{50.(0,10)^2 + 1} \\ &= \frac{50}{50.(0,01) + 1} \\ &= 33,3 \end{aligned}$$

Jadi batas minimum sampel yang diperbolehkan adalah 33,3 jadi penulis membulatkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 orang.

### **Teknik pengumpulan data**

Dalam penelitian ini penulis melakukan teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui pembagian kuesioner kepada responden untuk dimintai jawabannya pada responden, kuesioner tidak selalu berupa pernyataan, namun juga dapat berupa pertanyaan, namun juga dapat berupa pernyataan. Proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung di tempat yang menjadi obyek penelitian. Alasan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden adalah agar peneliti dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Penggunaan metode tersebut juga diharapkan dapat mengungkapkan persepsi responden yang sebenarnya dengan penelitian langsung pada obyek yang diteliti.

Data deskriptif adalah menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner (tertutup). Berdasarkan hasil tanggapan dari 35 orang responden tentang variabel-variabel penelitian, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik. Pada penyampaian gambaran empiris atas data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik adalah dengan angka indeks. Melalui angka indeks tersebut akan diketahui sejauhmana derajat persepsi responden atas variabel-variabel y Teknik analisis indeks menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Teknik skoring

yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

F1 adalah Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah Frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah Frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah Frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah Frekuensi responden yang menjawab 5

Rentang jawaban dari pengisian dimensi pertanyaan (tertutup) setiap variabel yang diteliti, ditentukan dengan kriteria tiga kotak (*three box method*) (Ferdinand, 2006) dan dari dalam penelitian ini rentang jawaban dimulai dari 10 sampai dengan 100 diperoleh rentang 90 dibagi 3 akan menghasilkan rentang sebesar 30 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks, yaitu :

- Nilai indeks 10 – 40,0 = interpretasi Rendah
- Nilai indeks 40,01 – 70,0 = interpretasi Sedang
- Nilai indeks 70,01 – 100 = interpretasi Tinggi

Berdasarkan kriteria – kriteria diatas, ditentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### **Teknik Analisa Regresi Linier Berganda**

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik yang digunakan dalam menganalisis pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen pimpinan pada kualitas yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi masing-masing variabel bebas

$X_1$  = Stres kerja

$X_2$  = Gaya kepemimpinan

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi yaitu alat analisis untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas secara simultan terhadap naik turunnya variabel tergantung kegunaan dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur ketepatan yang paling baik dari analisis regresi.

Semakin besar ( $R^2$ ), berarti semakin tepat persamaan perkiraan regresi linier berganda tersebut dipakai sebagai alat untuk peramalan.

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

Dimana:

KD = Koefisien determinasi (persen)

$R^2$  = Koefisien determinasi ( desimal)

### 3. Analisis Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pola arah hubungan antar variabel-variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Rumusnya sebagai berikut:

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 \cdot y + b_2 \sum x_2 \cdot y + \dots + b_k \sum x_k \cdot y}{\sum y^2}}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi

$b_1, b_2, \dots, b_k$  = koefisien regresi

- a. Bila nilai  $R = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat atau sempurna negatif, artinya korelasi antara kedua variabel tidak searah atau berlawanan.
- b. Bila nilai  $R = 0$  atau mendekati  $0$ , maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
- c. Bila nilai  $R = 1$  atau mendekati  $1$ , maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat atau sempurna positif, artinya korelasi antara kedua variabel erat dan searah.
- d. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel  
 Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$   
 Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$   
 Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  juga menunjukkan kemaknaan nilai koefisien determinasi berganda.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan:

#### 1. Uji F

Melakukan uji F bertujuan untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama terhadap variabel tak bebas. Langkah yang ditempuh sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b = 0$  ; berarti variabel independent secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : b \neq 0$  ; berarti variabel independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Menentukan level of significant sebesar 5% dan menentukan F tabel dengan derajat kebebasan sebesar ( k, n - k - 1).
- c. Menentukan F hitung

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \text{ (Sudjana, 1999:74)}$$

Dimana:

F = nilai F (F hitung)

$R^2$  = koefisiensi korelasi determinasi berganda

k = banyaknya variabel bebas

n = ukuran sampel

- d. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Jika F hitung > F tabel maka menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$

Jika F hitung < F tabel maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$

Nilai F hitung > F tabel juga menunjukkan kemaknaan nilai koefisiensi determinasi berganda.

## 2. Uji t

Untuk menguji analisis linier tersebut maka digunakan uji t dimana uji t digunakan untuk menguji hubungan regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan mengukur tingkat signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam sebuah model regresi. Adapun rumus dari uji t adalah:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \text{ (Sudjana, 1999:73)}$$

Dimana:

t = besarnya t hitung

$b_1$  = koefisien regresi

$S_b$  = standar deviasi

### 1. Hipotesis Statistik:

$H_0 : b = 0$ , yaitu hipotesis yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas.

$H_i : b \neq 0$ , yaitu hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antar variabel terikat dengan variabel bebas.

Kesimpulan:

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Berarti ada hubungan yang signifikan antara hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas.
- Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_i$  ditolak. Berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas.

## PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dari data kuesioner yang telah ditabulasikan dan dilakukan analisa menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 11.5 yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Berikut ini penulis akan berusaha untuk menjelaskan pengaruh variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel prestasi kerja melalui pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Koeff. Reg	Standart Error	$t_{hitung}$	Sig.
Stres Kerja	-0,224	0,093	-2,400	0,022
Gaya Kepemimpinan	0,493	0,160	3,089	0,004
Konstanta	= 13,416	$F_{hitung}$	= 29,783	
Adjuster R square	= 0,629	$F_{tabel}$ (5 persent)	= 3,29	
R Square	= 0,651	$t_{tabel}$ (5 persent)	= 1,6939	
R	= 0,807	N	= 35	

Sumber : Output SPSS Diolah Penulis, Lampiran 6

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 13,416 - 0,224X_1 + 0,493X_2$$

- $a = 13,416$ ; menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apabila variabel bebas konstant ( $x = 0$ ). Artinya tanpa adanya variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan maka prestasi kerja karyawan PT. ACTS Surabaya akan tetap terpenuhi sebesar 13,416 satu satuan.

2.  $b_1 = -0,224$ ; nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar  $-0,224$ ; yang berarti variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Dari  $b_1$  yang mempunyai nilai  $-0,224$  menunjukkan apabila variabel stres kerja naik sebesar  $-0,224$  satu satuan, maka prestasi kerja akan turun sebesar  $-0,224$  satu satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya adalah konstan.
3.  $b_2 = 0,493$ ; nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar  $0,493$ ; yang berarti variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dari  $b_2$  yang mempunyai nilai  $0,493$  menunjukkan apabila variabel gaya kepemimpinan naik sebesar  $0,493$  satu satuan, maka prestasi kerja akan naik juga sebesar  $0,493$  satu satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya adalah konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. ACTS Surabaya sebesar  $0,493$  dibandingkan dengan variabel lainnya.

### **Koefisien Korelasi (R)**

Koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Nilai koefisien korelasi (R) berkisar antara  $-1$  sampai  $+1$  dengan kriteria sebagai berikut :

1. Apabila nilai R sama dengan atau mendekati  $-1$ ; maka mempunyai makna bahwa hubungan antara X dengan Y adalah kuat dan berlawanan.
2. Apabila nilai R sama dengan atau mendekati  $0$ ; maka mempunyai makna bahwa hubungan antara X dengan Y adalah tidak punya hubungan atau lemah.
3. Apabila nilai R sama dengan atau mendekati  $+1$ ; maka mempunyai makna bahwa hubungan antara X dengan Y adalah kuat dan searah.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui proporsi (%) pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel 4.9 nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menunjukkan nilai sebesar  $0,651$ .

Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel prestasi kerja PT. ACTS Surabaya mempunyai pengaruh sebesar  $65,1$  % dan sisanya  $34,9$  % dipengaruhi oleh faktor lain di luar dua variabel bebas yang diteliti.

### **Uji hipotesis**

#### **Uji t**

Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui sebuah tafsiran parameter secara bersama-sama, yang artinya seberapa besar pengaruh dari variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel prestasi kerja karyawan PT. ACTS Surabaya secara bersama.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. ACTS Surabaya. Artinya stres kerja yang semakin tinggi pada diri karyawan akan menyebabkan prestasi kerja karyawan akan semakin turun.
2. . Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. ACTS Surabaya. Artinya gaya kepemimpinan yang ada di PT. ACTS Surabaya bila sesuai dengan harapan karyawan dan berjalan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi.
3. Stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. ACTS Surabaya. Artinya stres kerja yang semakin tinggi pada diri karyawan akan menyebabkan prestasi kerja karyawan akan semakin turun dan gaya kepemimpinan yang ada di PT. ACTS Surabaya bila sesuai dengan harapan karyawan dan berjalan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi.

### **Saran**

Saran yang dapat penulis berikan terkait dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melihat kenyataan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, pimpinan perusahaan diharapkan tetap mengadakan pendekatan dan pengawasan seperlunya terhadap karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mengurangi stres yang bersifat negatif bagi karyawan khususnya dan perusahaan pada umumnya agar tujuan yang disepakati bersama dicapai dengan baik serta hasil produksi yang sesuai dengan mutu, biaya, dan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan.
2. Untuk mengurangi dampak negatif dari stress terhadap prestasi karyawan, usaha-usaha preventif untuk mencegah stress yang berlebihan serta adanya konseling baik

dari pimpinan maupun dari teman sejawat maupun unit khusus yang melayani konsultasi karyawan merupakan kebutuhan yang tidak bisa diabaikan.

3. Penelitian ini masih kurang sempurna, karena penelitian ini hanya menganalisis pengaruh kepemimpinan saja, tidak menganalisis penyebab lain dari stres karyawan dan hal-hal lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diharapkan ada penelitian lebih lanjut yang menganalisis hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja dan stres karyawan, mengingat banyak hal-hal lain yang mempengaruhi prestasi kerja dan stres karyawan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- AS.Moenir. 1980. *Kepemimpinan kerja*. cetakan ketiga. Jakarta: Bima Aksara,  
Connie Weems. Gibson James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr.  
1996. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Flippo, Edwin. 1990. *Faktor-faktor menilai kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap*. Jakarta: Erlangga
- Imam Ghozali. 2006. *Structural Equation Modelling Metode Alternative dengan partial square*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Martoty, Susilo. 1996. *Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan .....*
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen personalia*, Ghalia Indonesia. Jakarta.....
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen SDM untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi* Jilid Dua. Jakarta: prehabindo.
- Sukanto Reksohadi, 1992. *Teori dan perilaku organisasi perusahaan aplikasi*. Jilid Dua. Jakarta: prehabindo.
- T. Hani handoko. 1984. *Dasar-dasar manajemen produksi dan operasi*. Yogyakarta: BPEF