

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN
PADA PT.INDOJAYA AGRINUSA MEDAN**

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen



Muhammad Termizi

1715300003

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan ?

Penelitian ini dilakukan di PT indojoya Agrinusa Medan yang beralamat di Desa Bangun Sari Kecamatan Tanjung Morawa Km 12,8, Sumatera Utara dengan populasi dan sampel sebanyak 45 orang karyawan karena peneliti hanya membatasi pada karyawan tetap saja. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan angket. Setelah data diperoleh maka pengolahan data menggunakan regresi linier berganda melalui program aplikasi SPSS 16 diperoleh nilai koefisien regresi linier kepemimpinan transaksional (b_1) sebesar = 0,397, koefisien regresi konflik kerja (b_2) sebesar = 0,46 dan konstanta regresi $a = 21,614$. Koefisien regresi di atas menunjukkan arah pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menggunakan uji t Kepemimpinan Transaksional (X_1) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} di peroleh $t_{hitung} = 1,300 < t_{tabel} = 2,017$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y). Dan uji t Konflik Kerja (X_2) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh $t_{hitung} = 2,243 > t_{tabel} = 2,017$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y). Sementara itu uji F dilakukan dengan membandingkan antara hasil F_{hitung} dengan F_{tabel} diperoleh nilai $F_{hitung} = 6,921$ sedangkan untuk F_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,107$ (tabel F *Statistics*). Dapat diketahui yaitu $F_{hitung} = 6,921 > F_{tabel} = 3,107$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Kepemimpinan Transaksional, Konflik Kerja, Stres Kerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi masalah	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : Landasan Teori	7
A. Uraian teoritis.....	7
1. Stres kerja	7
a. Definisi stres kerja.....	7
b. Pendekatan stres kerja.....	8
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja	9
d. Indikator-indikator stres kerja	10
2. Kepemimpinan Transaksional	11
a. Pengertian Kepemimpinan	11
b. Pengertian gaya pemimpin.....	12
c. Teori- teori kepemimpinan.....	13
d. Gaya kepemimpinan transaksional	15
e. Karakteristik kepemimpinan transaksional	15
3. Konflik kerja.....	16
a. Definisi konflik kerja	16
b. Bentuk dan jenis-jenis konflik kerja	17

c. Faktor penyebab konflik kerja	19
d. Indikator-indikator konflik kerja.....	20
B. Kerangka konseptual	21
C. Hipotesis	23
BAB III : Metode Penelitian.....	24
A. Pendekatan penelitian.....	24
B. Waktu dan Tempat Penelitian	24
C. Defenisi Operasional Variabel	25
D. Populasi dan Sampel	27
E. Sumber Data	28
F. Teknik Pengumpulan Data.....	28
G. Teknik Analisis Data	29
1. Uji Kualitas Data	29
2. Metode Regresi Linier Berganda.....	29
3. Uji Asumsi Klasik.....	29
4. Uji Hipotesis.....	31
BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	33
A. Hasil Penelitian.....	33
1. Profil Perusahaan	33
2. Deskripsi Penelitian.....	35
3. Karakteristik Responden.....	36
4. Uji Kualitas Data	38
5. Uji Asumsi Klasik.....	43
6. Uji Hipotesis.....	47
B. Pembahasan	49
C. Keterbatasan.....	51
BAB V : Kesimpulan Dan Saran	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	54

DAFTAR GAMBAR

II. 1. Kerangka Konseptual	32
IV. 1. Uji Normalitas	54
IV . 2. Uji Heterokedastisitas	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi dalam mencapainya.

Menurut Rivai (2013:204) dalam hal ini faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan ataupun bawahan. Kedua unsur ini harus mampu bekerja sama serta berkomunikasi secara aktif. Sedangkan berdasarkan penelitian awal pada tempat penelitian tentang kepemimpinan transformasional ditemukan terdapat kecenderungan penurunan ditandai dengan menurunnya rasa percaya, minat dan kepatuhan karyawan terhadap pimpinan perusahaan yang disebabkan kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan tidak berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Pimpinan juga dinilai kurang memberikan dorongan motivasi kepada karyawan.

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang karyawan akan dihadapkan kepada banyak masalah baik secara pribadi maupun dalam kelompok kerjanya. Berbagai masalah tersebut dapat berdampak secara psikologis atau fisik, hal ini tergantung apa penyebab terjadinya masalah tersebut.

Menurut Hasibuan (2009:204) ada lima faktor penyebab terjadinya stres 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 stres kerja diatas peneliti menemukan dua faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan yaitu, konflik kerja dan kepemimpinan atau penerapan gaya kepemimpinan transaksional kurang begitu efektif, seperti penerapan target penjualan yang sangat memberatkan technical sales sementara tidak diimbangi dengan ketersediaan barang di pabrik.

Stres yang dihadapi beberapa karyawan PT Indojoya Agrinusa Medan di dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan kepada pelanggan. Banyaknya pelanggan seharusnya membutuhkan perhatian khusus dari pimpinan PT Indojoya Agrinusa Medan. Namun kenyataannya pimpinan kurang memperhatikan kondisi tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang kurang memenuhi seperti alat kerja yang kurang baik, suhu ruangan, yang hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan.

Peran dari kepemimpinan bukan saja menjembatani antara atasan dengan bawahan, akan tetapi juga mampu mengarahkan semua atribut dalam organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat agar apa yang diharapkan dapat diwujudkan secara bersama dengan karyawannya dan bukan menyebabkan stres kerja bagi karyawannya.

Tekanan-tekanan pekerjaan yang dialami karyawan mungkin disebabkan karena adanya konflik.

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.

Gaya kepemimpinan transaksional yang ditetapkan 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 daripada kepentingan perusahaan

Adapun konflik yang sering terjadi di PT Indojaya Agrinusa Medan adalah dengan menuntut technical sales untuk memenuhi target penjualan yang di berikan manajemen perusahaan dan tehnicaal sales juga dituntut untuk menagih,atau mengontrol piutang pelanggan,dan keberhasilan para petani tambak untuk menghasikan panen yang sesuai keinginan petani tambak.

Konflik juga sering terjadi antara tehniccal sales dengan Finance & acounting mengenai masalah pembayaran yang dibebankan kepada tehniccal sales,dan disisi lain para tehniccal sales menjaga perasaan pelanggannya supaya tidak tersinggung apabila dilakukan penagihan piutang,sementara para pelanggan terkadang mengalami kendala dalam, penjualan hasil panen yang mulai berkurang dipasaran.

Konflik juga terjadi antara pihak *Plant* (produksi) dengan para tehniccal sales seperti ketersediaan pakan yang masu dijual,di satu sisi tehniccal sales dituntut untuk memenuhi target manajemen,sementara hasil produksi tidak mencukupi kebutuhan penjualan tehniccal sales. Sehingga sering terjadi konflik yang bekepanjangan.

Oleh karena itu masalah stres kerja karyawan perlu mendapat perhatian yang cukup serius dari pihak perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transaksional dan konflik kerja terhadap stress kerja karyawan PT Indojoya Agrinusa Medan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transaksional yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan belum berjalan dengan baik.
2. Masih ada nya konflik antar karyawan baik satu instansi maupun beda instansi
3. Tingkat stress kerja karyawan yang tinggi mengakibatkan beberapa pekerjaan tidak selesai sesuai yang di targetkan

C. Batasan Masalah

Mengingat banyak nya faktor yang mempengaruhi stress kerja karyawan diantaranya, konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, dan pengaruh kepemimpinan, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada faktor gaya kepemimpinan dan konflik kerja khusus nya karyawan dibagian marketing pada PT indojoya Agrinusa Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan dapat mempengaruhi stres kerja karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan ?

2. Apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi PT Indojoya Agrinusa Medan dalam mencegah stres kerja karyawan

2. Manfaat praktis

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

3. Penelitian yang akan datang

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai referensi dan informasi serta rujukan dalam penelitian yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan konflik kerja dalam mengatasi stres kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Stres Kerja

a. Defenisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif di sebut *eustress* sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress*.

Berikut adalah definisi-definisi tentang stres kerja menurut para ahli yang penulis susun diantaranya :

Menurut Luthans (2000), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda.

Menurut Robbins (2003:577) Masalah Stres 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 diatasi. Akibat adanya stres kerja yaitu seseorang atau karyawan menjadi

nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Menurut Schuler, stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Menurut Fathoni (2006 :176) mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga.

Menurut Mangkunegara (2013:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

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

Handoko (2008:167) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak positif, sekaligus dampak negatif bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi atau perusahaan. Aspek positif dari stres kerja itu dapat ditemukan jika dilihat dari

kegunaannya dan kesediaan kita dalam menggunakannya. Berdasarkan dua hal ini maka muncul penjelasan bahwa stres akan positif apabila:

- 1.) Kadarnya proporsional. Maksudnya di sini adalah tidak terlalu berat dan tidak terlalu ringan.
- 2.) Adanya penyikapan yang konstruktif (membangun). Penyikapan di sini adalah bagaimana karyawan meresponi tekanan-tekanan dari pekerjaan. Respon di sini biasanya terkait dengan apakah karyawan melihat tekanan itu sebagai tekanan atau sebagai tantangan (challenge). Tantangan adalah sesuatu yang mendorong karyawan untuk menjawabnya atau melangkah maju dengannya. Ini beda dengan tekanan. Tekanan adalah sesuatu yang menghimpit. Dengan melihat tekanan itu sebagai tantangan, maka secara fungsi bisa dikatakan bahwa stres di situ bersifat positif bagi perkembangan kinerja karyawan.
- 3.) Adanya proses transformasi yang di tempuh. Transformasi yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan mengubah energi potensial yang semula negatif menjadi energi aktual yang positif. Max More (2000), mengatakan, transformasi adalah sebuah proses yang dapat meningkatkan personal entropy (kapasitas untuk berkembang). Sebagai contoh katakanlah adanya karyawan yang gagal sampai menimbulkan stres. Jika kegagalan itu di terima sebagai kegagalan dan membiarkan kegagalan itu berlalu begitu saja, biasanya ini malah mendera karyawan dengan berbagai tekanan. Tetapi bila peristiwa buruk itu dijadikan karyawan sebagai materi untuk memperbaiki diri, maka hasilnya menjadi positif meskipun itu tidak langsung terasa dan terjadi.

Banyak karyawan yang sanggup melakukan transformasi atas penderitaan berat yang dialaminya menjadi out-put yang menggembirakan.

Stres kerja dapat dirumuskan sebagai suatu keadaan tegang yang dialami seseorang didalam suatu organisasi. Stres ini dapat merupakan akibat dari lingkungan fisik, sistem dan teknik dalam organisasi, interaksi sosial interpersonal, struktur pekerjaan, tingkah laku sebagai anggota dan aspek-aspek organisasi lainnya (Leila, 2002).

Stres terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres dilingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmodjo, 2003).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan dan interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat karyawan yang bekerja yang mengubah fungsi normal secara fisik, Psikologis maupun prilaku yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan pegawai atau kondisi lingkungan yang menimbulkan stres yang dapat menimbulkan pengaruh negatif bagi karyawan maupun organisasi tempat dia bekerja yang membutuh kan solusi baik baik itu dari personal maupun instansi.

b. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Rivai (2009:108) terdapat dua pendekatan stres kerja yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres 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

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

2) 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.

c. Faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja

Menurut Hasibuan (2009:204) ada lima faktor terjadinya stres 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 penelitian kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.

Penjelasan dari faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja diatas ialah sebagai berikut:

(1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya tugas akan menjadi sumber stres 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 dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki

(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 struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang

tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, 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 apa telah 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 diterimanya jauh memadai maka akan menimbulkan stres kerja dalam diri karyawan.

Sedangkan Menurut ahli lainnya Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri, (Dwiyanti, 2001:77-79).

Menurut Handoko (2000:200-201) kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah stressors. Stres dapat disebabkan oleh satu stessor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa stessor. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu on- the-job dan off- the-job. Hampir dalam setiap kondisi pekerjaan di perusahaan dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Misalnya, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan yang lain tidak atau bahkan menolaknya. Beberapa kondisi kerja yang

menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres “on the job” antara lain:

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 4) Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
- 5) Ambiguitas peranan (role ambiguity)
- 6) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 7) Perbedaan antara nilai- nilai perusahaan dan karyawan

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah – masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab – penyebab stres “off- the-job” antara lain :

- 1) Kekuatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah fisik
- 4) Masalah-masalah perkawinan
- 5) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga

d. Mengelola Stres Kerja Karyawan

Mengatasi stres dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi. Pendekatan individu penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Pendekatan organisasi karena alasan kemanusiaan dan juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dari organisasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Perbedaan penanggulangan stres antara pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas. Penanggulangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua –duanya. Berikut ini menyajikan dua pendekatan dalam menanggulangi stres.

1) Secara Individu

- a) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.
- b) Melakukan relaksasi dan meditasi, Dengan relaksasi dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman bagi karyawan. Meditasi membuat karyawan tetap tenang dan bersemangat disaat melakukan pekerjaan.
- c) Melakukan kegiatan olah raga seperti lari secara rutin, tenis, bulu tangkis, dan sebagainya. Dengan olah raga dapat mengurangi hormon-hormon stres dan memberi manfaat bagi kesehatan fisik maupun mental.
- d) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan. Dengan membuat jadwal yang harus diprioritaskan agar dapat memperkecil peluang stres dengan mempersibuk diri sendiri.
- e) Dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pimpinan. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak.
- f) Memahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan, mungkin inilah yang jelas – jelas akan mengurangi stres yang dialami di tempat kerja.

- g) Melakukan pengelolaan waktu yang tepat. Keseimbangan dengan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.
- h) Kekuatan yang bersumber dari dalam diri sendiri berupa keberanian menerima cobaan dengan berdoa, ikhlas menerima akan membantu menyelesaikan masalah, mampu mengendalikan perasaan, lebih memertingkan kesehatan badan, selalu positive thinking dan selalu tersenyum dalam menghadapi masalah.

2) Secara Organisasi

- a) Melakukan perbaikan iklim organisasi. Sebuah strategi pengaturan dengan membuat struktur lebih terdesentralisasi dengan pembuatan keputusan partisipatif dan membuka jalur komunikasi dengan para karyawan. Perubahan struktur dan proses struktural dapat menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi karyawan, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan dapat mencegah atau mengurangi stres kerja karyawan.
- b) Melakukan perbaikan terhadap kondisi fisik tempat kerja, meliputi tata ruang kerja, suhu, cahaya, kualitas udara, tempat duduk yang nyaman dan keamanan dalam bekerja.
- c) Melakukan analisis dan kejelasan tugas. Dengan merancang desain pekerjaan dan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik

yang dapat memotivasi dan memberikan pengalaman, tanggungjawab, serta pengetahuan karyawan.

- d) Menyediakan sarana olah raga di ruang istirahat tempat karyawan bekerja dan mengadakan pengajian rutin berupa siraman rohani bagi karyawan dan pimpinan.
- e) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional, sehingga penyebab stres dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang jelas dari apa yang dia kerjakan.
- f) Memantau terus – menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- g) Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan
- h) Menyediakan jasa bantuan atau konseling bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres. Sumber : (Siagian, 2003: 302-303).

Menurut pendapat Keith Davis & John W. Newstrom, (dalam Mangkunegara, 2002:157-158) yang mengemukakan bahwa “Four approaches that of ten involve employee and management cooperation for stres management are social support, meditation, biofeedback and personal wellnes programs”, Ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu dukungan sosial, meditasi, biofeedback, dan program kesehatan pribadi.

e. Indikator-indikator stres kerja

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

Menurut Suwondo (2012:148) adapun indikator stres 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 stres dalam bekerja.

2) Isi pekerjaan

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

3) Syarat-syarat pekerjaan

Seperti pengembangan karir yang tidak jelas, kenaikan pangkat tertahan tidak dipromosikan, status kepegawaian yang tidak jelas, masalah penghargaan adalah keinginan karyawan diberikan ditempat kerja mereka.

4) Hubungan interpersonal dalam bekerja

Seperti atasan yang terlalu banyak tuntutan, atasan yang menyebarkan 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.

2. Kepemimpinan Transaksional

a. Pengertian Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass dalam Robbins & Judge (2009:90) gaya kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Di dalam Robbins & Coulter (2012:497), pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka

Menurut Odumeru & Ifeanyi (2013:358) gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, dan penghargaan. Sehingga dapat diartikan, kepemimpinan Transaksional sebagai cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya dengan menawarkan imbalan atau akibat kontribusi yang diberikan oleh anggota kepada organisasi.

Menurut Burns di dalam Odumeru & Ifeanyi (2013:359) mendeskripsikan bahwa pada kepemimpinan transaksional hubungan antara

pemimpin dengan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar menawar antar keduanya. Gaya kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial yang berfokus pada peran pengawasan, organisasi, dan kinerja kelompok. Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya melalui 2 faktor yaitu imbalan dan hukuman. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan cara memperhatikan kerja karyawan untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan. Jenis kepemimpinan ini sangat efektif dalam situasi krisis dan darurat.

Bass dalam Yukl (2010:260) mengemukakan bahwa hubungan pemimpin transaksional dengan karyawan tercermin dari tiga hal yakni :

- 1.) Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan
- 2.) Pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan imbalan
- 3.) Pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, prokdufitas dan pencapaian tugas yang efektif.

b. Ciri – ciri Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional sangat memperhatikan nilai moral seperti kejujuran, keadilan, kesetiaan dan dan tanggung. Kepemimpinan ini membantu orang ke dalam kesepakatan yang jelas, tulus hati, dan memperhitungkan hak-hak serta kebutuhan orang lain. Inilah kepemimpinan dengan mendengarkan keluhan dan perhatian berbagai partisipan, memutuskan perdebatan dengan adil, membuat orang bertanggung jawab atas target kerja mereka, menyediakan sumber daya yang diperlukan demi pencapaian tujuan.

Kepemimpinan transaksional mengandaikan adanya tawar menawar antara berbagai kepentingan individual dari karyawan dan pimpinan sebagai imbalan atas kerjasama mereka dalam agenda perusahaan. Pemimpin perusahaan sebagai pimpinan akan terus mengupayakan perbaikan-perbaikan evaluasi program, jalinan komunikasi, koordinasi, strategi mengatur target khusus dan kegiatan tugas-tugas untuk pemecahan masalah.

Kepemimpinan transaksional belajar tentang cara belajar (*learning how to learn*). Pemimpin belajar dari aneka pengalaman dan mempertahankan keyakinan atas nilai-nilai mereka. Kepemimpinan transaksional juga memiliki kemampuan motivasi dan memberdayakan karyawannya. Dampaknya adalah terwujudnya perilaku organisasi.

Kepemimpinan transaksional menurut Bass memiliki karakteristik sebagai berikut :

1) *Contingent reward*

Kontrak pertukaran penghargaan untuk usaa, penghargaan yang dijanjikan untuk kinerja yang baik, mengakui pencapaian.

2) *Active management by exception*

Melihat dan mencari penyimpangan dari aturan atau standar, mengambil tindakan perbaikan.

3) *Passive management by exception*

Intervensi hanya jika standar tidak tercapai

4) *Laissez-faire*

Melepaskan tanggung jawab, menghindari pengambilan keputusan.

c. Teori – Teori Kepemimpinan

Menurut Robbins (2006:314) membagi teori-teori kepemimpinan sebagai berikut:

1.) Teori Sifat (*Trait Theories*)

Teori sifat adalah teori yang mencari sifat-sifat atau ciri-ciri kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Teori ini menyebutkan setidaknya enam sifat dari seorang pemimpin yang membedakannya dari bukan pemimpin yaitu, ambisi dan energi, hasrat untuk memimpin, kejujuran dan integritas, kepercayaan diri, kecerdasan, dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan

2.) Teori Perilaku Kepemimpinan (*Behavioral Theories Of Leadership*)

Teori perilaku kepemimpinan adalah teori yang mengemukakan bahwa perilaku-perilaku yang spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Teori-teori yang termasuk ke dalam teori perilaku pemimpin sebagai berikut:

- a) Teori Universitas Negeri Ohio (*Ohio State Studies*) Teori ini membagi perilaku pemimpin ke dalam dua dimensi, yaitu:

- (1) Struktur awal (*Initiating Structure*): sejauh mana seorang pemimpin berkemungkinan mendefinisikan dan menstruktur peran mereka dan peran bawahan dalam upaya mencapai tujuan.
 - (2) Pertimbangan (*Considering*): sejauh mana seorang pemimpin berkemungkinan memiliki hubungan pekerjaan yang dicirikan saling percaya, menghargai gagasan bawahan, dan memperhatikan perasaan mereka.
- b) Telaah Universitas Michigan (*University Of Michigan Studies*)Telaah ini juga membagi perilaku pemimpin ke dalam dua dimensi yaitu:
- (1) Pemimpin berorientasi produksi (*production oriented leader*): pemimpin yang menekankan aspek teknis atau tugas dari pekerjaan.
 - (2) Pemimpin berorientasi karyawan (*employee oriented leader*): pemimpin yang menekankan hubungan antar pribadi.
- c) Geradi Manajerial Blake And Mouton (*Blake and Mauton Managerial Grid*)
- Geradi Manajerial Blake and Mouton adalah suatu matriks sembilan-kali-sembilan yang membagikan delapan puluh satu gaya kepemimpinan yang berlainan. Berdasarkan Blake dan Mouton, manajer dijumpai paling baik kinerjanya pada gaya 9,9 dimana perhatiannya pada produksi tinggi tetap perhatiaanya pada orang-orang (bawahan) juga tinggi, dibandingkan dengan gaya 9,1 (tipe otoritas) atau gaya 1,9 (tipe country clubatau hura-hura).

d) Studi Skandinavia (*Scandinavian Studies*) Premis dasar dari studi ini adalah bahwa dalam suatu dunia yang berubah, pemimpin yang efektif akan menampakkan perilaku yang berorientasi perkembangan (*development-oriented-behavior*). Pemimpin yang berorientasi perkembangan tersebut adalah pemimpin yang menghargai eksperimentasi, mengusahakan gagasan baru, dan menimbulkan serta melaksanakan perubahan.

3.) Teori Kontingensi/Situasional (*Contingency/Situational Theory*) Teori Kepemimpinan kontingensi/situasional adalah suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang mengajurkan pemimpin untuk memahami perilaku mereka, perilaku bawahan dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini menghendaki pemimpin untuk memiliki kemampuan diagnosa dalam hubungan antara manusia (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2007:280).

d. Karakteristik Kepemimpinan Transaksional

Menurut pendapat Robbins (2010:30) karakteristik gaya kepemimpinan transaksional sebagai berikut:

1.) Karakteristik Pemimpin Transaksional

- a.) Imbalan kondisional: mengontrakan pertukaran imbalan atas upaya, menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik, mengakui prestasi.
- b.) Manajemen dengan pengecualian (aktif): menjaga dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, mengambil tindakan koreksi.
- c.) Manajemen dengan pengecualian (pasif): hanya ikut campur jika standar tidak dipenuhi.

d.) Laissez-Faire: melepaskan tanggung jawab, menghindari pengambilan keputusan.

3. Konflik Kerja

a. Defenisi Konflik Kerja

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergeskan, sakit hati dan lain-lain.

Konflik di dalam 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, sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai persepsi. Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berfikir 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 Fahmi (2013:149) mengemukakan bahwa konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat satu situasi dan kondisi yang selanjutnya terapkan dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu.

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperbutkan 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 kominsaris 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 administrasi umum dengan personalia.
- 3) Konflik staf dengan kepala unit (*line staff conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang

berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contoh : Karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.

- 4) Konflik formal-informal (*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 diantaranya yaitu :

- a. 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.

- b. 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 dan berpengaruh di dalam konflik tersebut untuk memadamkannya.

- c. Konflik antar-anggota kelompok.

Suatu kelompok dapat mengalami konflik *Substantif* dan *afektif*. 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 tersebut mengalami konflik *Substantif*. Sedangkan konflik *afektif* adalah konflik yang terjadi didasarkan atas tanggapan emosional terhadap situasi tertentu.

d. 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.

e. Konflik intra-perusahaan.

Konflik intra-perusahaan meliputi empat sub jenis, yaitu konflik vertikal, horizontal, lini staf dan konflik peran. Konflik vertikal terjadi antara manajer dengan bawahan. Konflik horizontal terjadi antara karyawan atau departemen 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.

f. Konflik antar-perusahaan.

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

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 diperlukannya 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 (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 dimaksudkan dapat mengidentifikasi penyebab konflik dan selanjutnya diselesaikan melalui pembahasan/diskusi bersama secara terbuka.

4) Naik banding

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

5) Redesain struktur organisasi

Merendesain organisasi melalui pendekatan redesain 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 kekuasaan biasanya efektif namun tidak berlangsung lama.

7) Kepentingan bersama

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

8) Kompromi

Kompromi juga merupakan pendekatan dalam menyelesaikan konflik, kompromi bisa digunakan 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 Transaksional Terhadap Stres Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2009:204) ada lima faktor penyebab terjadinya stres 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 faktor tersebut pemimpin juga mempengaruhi stres kerja karyawan.

Adapun hasil penelitian dari Peter Satya Nugraha (2016) yang menyatakan bahwa Ada hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan stres kerja.

2) Hubungan antara Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja

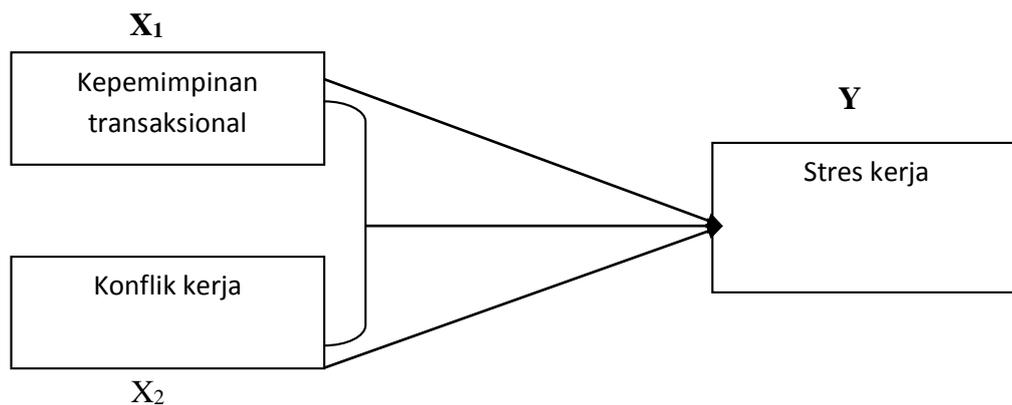
Konflik bisa menimbulkan stres terhadap pihak yang terlibat konflik sehingga mempengaruhi interaksi konflik. Menurut Luthans (2006:313) salah satu penyebab stres adalah *individual stressors* yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian, *kontrol personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy* dan daya tahan psikologis. Jika dipandang sebagai perilaku, konflik merupakan bentuk minteraktif yang terjadi pada tingkatan individual, interpersonal, kelompok atau pada tingkatan organisasi. Konflik ini terutama pada tingkatan individual yang sangat dekat hubungannya dengan stres.

Adapun hasil penelitian Harefa (2011) Variabel konflik berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

3) Hubungan antara kepemimpinan dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan

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

Menurut penelitian yang dilakukan Roslina Elisabeth Sitanggang (2013) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan konflik kerja mempengaruhi stres kerja karyawan



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

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

1. Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap stres kerja karyawan pada PT Indojaya Agrinusa Medan

2. Diduga terdapat pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan
3. Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan

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 stres 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 terhadap stres kerja karyawan.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Indojaya Agrinusa Medan yang beralamat di desa Bangun Sari Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

Pelaksanaan penelitian ini dijadwalkan pada bulan Maret 2019 sampai dengan Juli 2019.

Tabel III. 1
Tabel Jadwal Penelitian

NO	Proses Penelitian	2019								2019																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli											
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
1	Penelitian Awal	■	■																										
2	Pengajuan Judul			■	■	■																							
3	Pengumpulan Teori			■	■	■																							
4	Penyusunan Proposal			■	■	■	■																						
5	Bimbingan Proposal					■	■	■																					
6	Seminar Proposal									■	■																		
7	Revisi											■	■																
8	Riset													■	■	■	■												
9	Penulisan Tesis													■	■	■	■												
10	Bimbingan Tesis													■	■	■	■												
11	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

C. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk operasional dari variable berupa pengukuran (*measurement*) atau pengujian (test) suatu variabel. Pengukuran atau pengujian tersebut dapat dirubah dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur, dan alat uji. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional yaitu:

Tabel III.2

Defenisi Operasiona variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	Gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tujuan tugas. Robbins (2010:27)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh ideal 2. Pertimbangan individual 3. Motivasi inspirasional 4. Stimulasi intelektual 	Skala likert
Konflik Kerja (X ₂)	Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Mangkunegara (2013:155)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Superordinat 2. Penambahan sumber daya 3. Bersama memecahkan masalah 4. Naik banding 5. Redesain struktur organisasi 6. Pendekatan kekuasaan 7. Kepentingan bersama 8. Kompromi 	Skala likert
Stres Kerja Karyawan (Y)	Stres kerja adalah respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas sumber daya atau kebutuhan pekerja lebih banyak Wibowo (2012:53)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja 2. Isi pekerjaan 3. Syarat-syarat pekerjaan 4. Hubungan interpersonal dalam bekerja 	Skala likert

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 ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian jumlah karyawan tetap pada PT Indojoya Agrinusa Medan Divisi Aquafeed adalah sebanyak 208 yang menjadi populasi dalam penelitian ini.

2. Sampel

Menurut Juliandi (2013, hal. 50) sampel adalah wakil wakil dari populasi. Menurut Sugiyono (2010, hal. 81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penentuan sampel penulis mengambil sebagian populasi berdasar kan status karyawan tetap yang berjumlah 45 orang karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan

Tabel III. 3
Populasi penelitian

No	Bagian	Jumlah Populasi
1	Plant/Produksi	16
2	Marketing	9
3	Accounting	7
4	Personalia / PGA	5
5	Purchasing	4
6	Quality Control	4
Jumlah keseluruhan		45

E. Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data skunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang di peroleh dari responden melalui kuisisioner, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber

2. Data skunder

Data skunder adalah data yang berupa catatan atau dokumentasi perusahaan, berupa publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

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

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Validitas

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

b. Reliabilitas

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya

2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

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

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar 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 suatu 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 tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji 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).

Bentuk pengujiannya adalah:

Apabila $P > 0,05 \rightarrow H_a$ ditolak, H_o diterima

Apabila $P < 0,05 \rightarrow H_a$ diterima, H_o ditolak

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel depiden.

Bentuk pengujiannya adalah:

Apabila $P > 0,05 \rightarrow H_a$ ditolak , H_o diterima

Apabila $P < 0,05 \rightarrow H_a$ diterima , H_o ditolak

c. Koefisien Determinasi

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

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

Keterangan:

D =Determinasi
R² =Nilai korelasi berganda
100% = Persentase Kontribusi

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Perusahaan

PT. Indojoya Agrinusa merupakan industri yang memproduksi pakan ternak, seperti pakan ayam, pakan puyuh dan pakan ikan. PT. Indojoya Agrinusa berdiri pada tanggal 26 Oktober 1995 dan merupakan join venture dengan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Pada bulan Desember PT. Indojoya Agrinusa mendapatkan surat akte lainnya berupa Surat Penanaman Modal Dalam Negeri SK BKPM No.671/I/PMDN/5 Desember 1995 kemudian pada bulan yang sama perusahaan mendapatkan Izin Lokasi No.640/65/IL/XII/95 Tanggal 12 Desember 1995. PT. Indojoya Agrinusa berdiri berdasarkan Surat Akte Notaris Nomor 131 oleh Notaris Ishara Wisnurwardani, SH dengan luas bangunan 25.807 m² pada tanah seluas 8 Ha. Surat Akte ini tercatat dalam Tambahan Berita Negara RI Tanggal 5 Maret 1996 Nomor 19. Pada tahun 1997, PT. Indojoya Agrinusa mendapat Izin Bangunan No.503.647/3498/BG Tanggal 21 Desember 1997, diikuti dengan adanya Izin Usaha Tetap dan Izin Gudang pada tahun 1999. PT. Indojoya Agrinusa mendapat Izin Usaha Industri dan Tanda Daftar Perusahaan pada tahun 2002, sedangkan pada tahun 2003 perusahaan mendapat izin Gangguan/HO No. 207/I/PENDA/V/2003 Tanggal 01 Mei 2003. PT. Indojoya Agrinusa beroperasi dengan kapasitas produksi 1.200 ton/hari dan dimulai secara komersial pada tanggal 9 Januari 1997. Sebagai cabang dari PT. Japfa Comfeed Indonesia yang berpusat di Jakarta. Perkembangan PT. Indojoya Agrinusa ditandai dengan adanya penambahan kapital seperti penambahan mesin dan

peralatan, perluasan tanah, penambahan fasilitas-fasilitas pendukung dan kendaraan. PT. Indojaya Agrinusa juga telah mendapatkan ISO 9001:2008.

a. Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT. Indojaya Agrinusa adalah perusahaan yang bergerak dibidang pakan ternak (*animalfeed*) memproduksi jenis pakan ternak yaitu:

- 1.) Pakan Ternak
- 2.) Pakan Puyuh
- 3.) Pakan Ikan (*aquafeed*)

b. Daerah Pemasaran

PT. Indojaya Agrinusa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yang menghasilkan produk pakan ternak. Pakan Ternak dipandang dari sifat kebutuhannya adalah kebutuhan primer yang sangat penting untuk para peternak seperti peternak ayam, puyuh dan ikan. Produk pakan ternak hasil olahan PT. Indojaya Agrinusa dipasarkan di wilayah Pulau Sumatera, khususnya daerah Aceh, Sumatera Utara, dan Riau. Dalam memasarkan produknya PT. Indojaya Agrinusa menggunakan distributor dan juga menggunakan strategi promosi melalui selebaran, brosur dan kalender yang diberikan kepada pelanggan secara periodik. Pemberitahuan dan rekomendasi dari satu pelanggan ke pihak lain ikut membantu aktivitas pemasaran perusahaan. PT. Indojaya Agrinusa juga menerima pesanan pelanggan dalam jumlah besar.

c. Proses Produksi

Proses produksi adalah suatu proses pengubahan bahan baku menjadi produk jadi. Sistem produksi adalah sekumpulan aktivitas untuk pembuatan suatu produk, dimana dalam pembuatan ini melibatkan tenaga kerja, bahan baku, mesin, energi, informasi, modal, dan tindakan manajemen. Proses produksi merupakan tindakan nyata dan dapat dilihat. Makanan ternak ayam yang disebut dengan pellet, berbentuk tabung kecil dengan ukuran yang berbeda-beda, yang dibuat untuk memberikan gizi pada ternak ayam, sehingga pertumbuhan ternak ayam dapat berjalan optimal dan dapat dipanen tepat pada waktunya. PT. Indojoya Agrinusa terus melakukan pengawasan terhadap mulai dari bahan baku, proses produksinya meliputi komposisi bahan campuran yang digunakan dalam proses pembuatan pakan ternak, proses pengolahan sampai produk jadi yang dihasilkan.

2. Deskripsi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X_1) adalah kepemimpinan transaksional yang didalamnya terdapat 12 butir pernyataan, variabel (X_2) adalah konflik kerja yang didalamnya terdapat 15 butir pernyataan, dan variabel (Y) adalah stres kerja yang didalamnya terdapat 12 butir pernyataan. Angket disebarakan kepada 45 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan skala *likert*, yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian 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 (2013, hal,72)

Ketentuan skala *Likert* berlaku didalam menghitung variabel kepemimpinan transaksional (X_1), konflik kerja (X_2), dan stres kerja (Y).

3. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik baik jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

a. Jenis kelamin

Dari 45 responden masing - masing banyaknya responden pada kelompok jenis kelamin laki-laki 32 orang (73%), dan perempuan 13 orang (27%) 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	32 orang	73%
2.	Perempuan	13 orang	27%
Jumlah		35 orang	100%

Sumber : PT Indojoya Agrinusa Medan

b. Kelompok usia

Dari 45 orang responden yang diteliti, banyaknya responden pada kelompok usia < 30 tahun 11 orang (32%) dan > 30 tahun 34 orang (78%) hal ini menunjukkan frekuensi mayoritas berusia > 30 tahun lebih banyak dibandingkan dengan yang berumur < 30 tahun

Tabel IV.3
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	(%)
1.	<30 tahun	11 orang	22%
2.	> 30 tahun	34 orang	78%
Jumlah		45 orang	100%

Sumber : PT Indojoya Agrinusa

c. Tingkat pendidikan

Dari 45 orang responden yang memiliki pendidikan formal terakhir SLTA sebanyak 15 orang (25%) dan S1/Sarjana sebanyak 30 orang (75%). Hal ini menunjukkan frekuensi mayoritas pendidikan S1/Sarjana lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lain.

Tabel IV.4
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	(%)
1.	SLTA	15	25%
2.	S1/Sarjana	30	75%
Jumlah		45	100%

Sumber : PT Indojoya Agrinusa

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1.) Kepemimpinan Transaksional (X_1)

Pengujian validitas angket digunakan rumus *Product Momen* untuk menguji reliabilitas angket digunakan rumus *Cronbach Alpha*, pada taraf $\alpha = 0,05$. Perhitungan dilakukan dengan SPSS (*Statistic Package For the Social Science*). Adapun hasil perhitungan uji validitas Kepemimpinan Transaksional (X_1) adalah sebagai berikut :

Tabel IV.5 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
pernyataan 1	0,713	0,294	Valid
pernyataan 2	0,518	0,294	Valid
pernyataan 3	0,442	0,294	Valid
pernyataan 4	0,647	0,294	Valid
pernyataan 5	0,544	0,294	Valid
pernyataan 6	0,457	0,294	Valid
pernyataan 7	0,704	0,294	Valid
pernyataan 8	0,431	0,294	Valid
pernyataan 9	0,438	0,294	Valid
pernyataan 10	0,682	0,294	Valid
pernyataan 11	0,512	0,294	Valid
pernyataan 12	0,470	0,294	Valid

Untuk menguji validitas pada item tersebut, tiap butir pertanyaan harus dibanding kan dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan $n = 45$, sehingga dapat diketahui bahwa r_{tabel} sebesar 0,294. Dari tabel diatas diketahui, butir pertanyaan butir 1 dinyatakan valid karena $r_{\text{hitung}} = 0,713 > r_{\text{tabel}} 0,294$. Untuk pertanyaan butir 2 dan seterusnya juga dinyatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ sehingga semua butir pertanyaan variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1) dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

2.) Konflik Kerja (X_2)

Pengujian validitas angket digunakan rumus *Product Momen* untuk menguji reliabilitas angket digunakan rumus *Cronbach Alpha*, pada taraf $\alpha = 0,05$ Perhitungan dilakukan dengan SPSS (*Statistic Package For the Social Science*). Adapun hasil perhitungan uji validitas Konflik Kerja (X_2) adalah sebagai berikut :

Tabel IV.6 Uji Validitas Variabel Konflik Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,647	0,294	Valid
Pernyataan 2	0,727	0,294	Valid
Pernyataan 3	0,764	0,294	Valid
Pernyataan 4	0,781	0,294	Valid
Pernyataan 5	0,611	0,294	Valid
Pernyataan 6	0,841	0,294	Valid
Pernyataan 7	0,715	0,294	Valid
Pernyataan 8	0,848	0,294	Valid
Pernyataan 9	0,683	0,294	Valid
Pernyataan 10	0,633	0,294	Valid
Pernyataan 11	0,764	0,294	Valid
Pernyataan 12	0,776	0,294	Valid
Pernyataan 13	0,822	0,294	Valid
Pernyataan 14	0,769	0,294	Valid
Pernyataan 15	0,802	0,294	Valid

Untuk menguji validitas pada item tersebut, tiap butir pertanyaan harus dibanding kan dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan $n = 45$, sehingga dapat diketahui bahwa r_{tabel} sebesar 0,294. Dari tabel diatas diketahui, butir pertanyaan butir 1 dinyatakan valid karena $r_{\text{hitung}} = 0,647 > r_{\text{tabel}} 0,294$. Untuk pertanyaan butir 2 dan seterusnya juga dinyatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ sehingga semua butir pertanyaan variabel Konflik Kerja (X_2) dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

3.) Stres Kerja (Y)

Pengujian validitas angket digunakan rumus *Product Momen* untuk menguji reliabilitas angket digunakan rumus *Cronbach Alpha*, pada taraf $\alpha = 0,05$ Perhitungan dilakukan dengan SPSS (*Statistic Package For the Social Science*). Adapun hasil perhitungan uji validitas Stres Kerja (Y) adalah sebagai berikut.

Tabel IV.7 Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,640	0,294	Valid
Pernyataan 2	0,722	0,294	Valid
Pernyataan 3	0,753	0,294	Valid
Pernyataan 4	0,816	0,294	Valid
Pernyataan 5	0,635	0,294	Valid
Pernyataan 6	0,808	0,294	Valid
Pernyataan 7	0,696	0,294	Valid
Pernyataan 8	0,810	0,294	Valid
Pernyataan 9	0,659	0,294	Valid
Pernyataan 10	0,657	0,294	Valid
Pernyataan 11	0,798	0,294	Valid
Pernyataan 12	0,811	0,294	Valid

Untuk menguji validitas pada item tersebut, tiap butir pertanyaan harus dibanding kan dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan $n = 45$, sehingga dapat diketahui bahwa r_{tabel} sebesar 0,294. Dari tabel diatas diketahui, butir pertanyaan

butir 1 dinyatakan valid karena $r_{hitung} = 0,640 > r_{tabel} 0,294$. Untuk pertanyaan butir 2 dan seterusnya juga dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua butir pertanyaan variabel Stres Kerja (Y) dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Setelah diperoleh item-item soal yang valid maka selanjutnya menuju reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* $> 0,60$ yang bertujuan untuk mengetahui apakah tes yang sudah di berikan sudah layak kepada sampel yang telah di tetapkan.

1.) Kepemimpinan Transaksional (X_1)

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 8
Uji Realibilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.778	12

Dari tabel diatas diketahui bahwa reliabilitas variabel Kepemimpinan Transaksional sebesar 0,778 lebih besar dari *Cronbach Alphasebesar* 0,60. Berdasar kan hal tersebut maka dapat disimpulkan item pertanyaan kuisisioner variabel kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

2.) Konflik Kerja (X_2)

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas variabel Konflik Kerja (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 9
Uji Realibilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.922	12

Dari tabel diatas diketahui bahwa reliabilitas variabel konflik kerja sebesar 0,942 lebih besar dari *Cronbach Alphase* sebesar 0,60. Berdasar kan hal tersebut maka dapat disimpulkan item pertanyaan kuisisioner variabel konflik kerja dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

3.) Stres Kerja (Y)

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas variabel Stres Kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 10
Uji Realibilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.942	15

Dari tabel diatas diketahui bahwa reliabilitas variabel stres kerja sebesar 0,922 lebih besar dari *Cronbach Alphase* sebesar 0,60. Berdasar kan hal tersebut maka dapat disimpulkan item pertanyaan kuisisioner variabel stres kerja dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel IV. 11
Uji Normalitas Kolmogrov – Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepemimpinan transaksional	konflik kerja	stres kerja
N		45	45	45
Normal Parameters ^a	Mean	49.03	47.77	38.89
	Std. Deviation	4.979	13.956	8.851
Most Extreme Differences	Absolute	.111	.179	.123
	Positive	.100	.106	.123
	Negative	-.111	-.179	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.657	1.061	.730
Asymp. Sig. (2-tailed)		.781	.210	.661

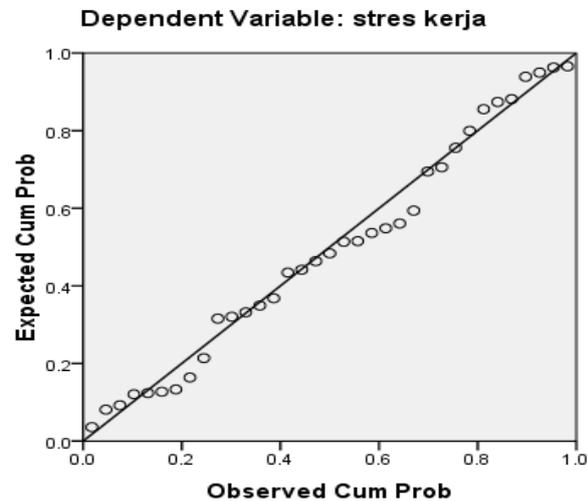
a. Test distribution is Normal.

Sumber : *SPSS v.16*

Berdasarkan data tabel uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai standaridzed 0,05 dengan hasil uji ($0,781 / 0,210 / 0,661 > 0,05$).dengan demikian dapat dipahami bahwa H_0 diterima atau distribusi variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1), konflik kerja (X_2) dan stres 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 of Regression Standardized Residual



Sumber : SPSS v.16

Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi normal, dimana gambar histogram memiliki kecembungan seimbang ditengah, kemudian gambar normal PP Plot terlihat titik – titik berada dalam garis diagonal. Dengan melihat tampil grafik histogram dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data adalah normal. Normalitas data dilakukan dengan mentransformasi data kedalam data logaritma agar data menunjukkan pergerakan yang tidak terlalu berbeda dengan tahun sebelumnya

b. Uji Multikolinieritas

Tabel IV. 12 Multikolonieritas

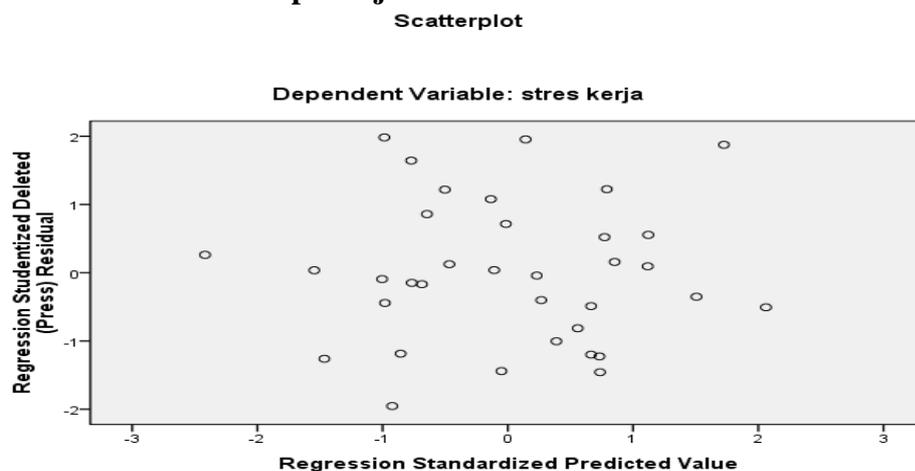
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.614	15.811		1.367	.181		
	kepemimpinan transaksional	-.397	.306	-.223	-1.300	.203	.999	1.001
	konflik kerja	.046	.109	.073	1423	.675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

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber : SPSS v.16

Berdasarkan data tabel uji multikolinearitas diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan konflik kerja (X_2) memiliki nilai VIF 1,001 dalam batas toleransi yang telah ditentukan dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai $VIF < 10$, sehingga dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen dalam penelitian ini

c. Uji heteroskedastisitas

Gambar IV.2 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber : SPSS v.16

Gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain bahwa variabel – variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

d. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV. 13
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.614	15.811		1.367	.000
	kepemimpinan transaksional	0,397	0,306	0,223	1,300	0,203
	konflik kerja	0.046	0,109	0,073	1,423	0,006

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber : SPSS v.16

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

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

$$\text{Maka diperoleh nilai } Y = 21.614 - 0,397 X_1 + 0,046 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa hanya variabel X_2 (konflik kerja) yang memiliki koefisien yang positif, berarti variabel X_1 (kepemimpinan transaksional) berpengaruh terhadap variabel Y (stres kerja).

Koefisien gaya kepemimpinan transaksional memberikan nilai sebesar 0,397 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan transaksional semakin menurun dengan asumsi variabel lain tetap maka stres kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu juga halnya dengan koefisien konflik kerja memberikan nilai sebesar 0,046 yang berarti bahwa jika konflik kerja semakin meningkat dengan asumsi lain tetap, maka stres kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1) atau Konflik Kerja (X_2) secara *parsial* berpengaruh atau tidak terhadap variabel Stres kerja (Y)

Tabel IV. 14
Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.614	15.811		1.367	0.000
	kepemimpinan transaksional	0,397	0.306	0,223	1.300	0.203
	konflik kerja	0.046	0.109	0,073	2.423	0.000

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber : SPSS v.16

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji t Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) secara parsial diketahui:

1.) Nilai t_{hitung} kepemimpinan sebesar $1,300 < 2,017$ (t_{tabel}) kemudian nilai signifikan $0,203 > 0,05$, sehingga H_a di tolak dan H_o di terima , artinya kepemimpinan transaksional (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y)

2.) Nilai t_{hitung} Konflik kerja $2,423 > 2,017$ (t_{tabel}) kemudian nilai signifikan $0,000 < 0,005$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya konflik kerja (X_2) signifikan mempengaruhi stres kerja karyawan (Y).

d. Uji F

Tabel IV. 15
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.963	2	72.481	6.921	0.000 ^a
	Residual	2518.580	32	78.706		
	Total	2663.543	34			

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

b. Dependent Variable: stres kerja

Sumber : SPSS v.16

Berdasarkan tabel 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 variabel bebas (X) terhadap variabel terikat Y.

Berdasarkan nilai kurva tersebut diatas maka dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_2 terhadap Y pada PT Indojaya Agrinusa Medan

e. Uji Determinasi(R)

Tabel IV. 16

Model Summary^b

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

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

b. Dependent 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% variabel stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transaksional dan konflik Kerja, sedangkan sisanya sebesar 94,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Stres Kerja Karyawan.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan kepemimpinan transaksional berdasarkan uji t diperoleh sebesar (sig 0,203>0,05). Dengan demikian H_0 di

terima, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan transaksional terhadap stres kerja karyawan.

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

Adanya pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap stres kerja terlihat dari adanya motivasi dari pimpinan untuk membangkitkan emosi dan idenifikasi yang kuat, dan mempengaruhi bawahannya untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket / quisioner menyimpulkan bahwa karyawan pada PT Indojoya Agrinusa merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah baik. dan peneliti menyatakan kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan.

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan konflik kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar ($\text{sig } 0,006 < 0,05$). Dengan demikian H_0 di tolak, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan.

Menurut Luthans (dalam Rivai & Deddy, 2006:313) salah satu penyebab stres adalah individual stressors yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian, kontrol personal, learned

helplessness, self-efficacy dan daya tahan psikologis. Adanya pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja terlihat dari adanya konflik antar Karyawan mengakibatkan stres kerja karyawan. Berdasarkan analisa hasil penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa karyawan pada PT Indojaya Agrinusa Medan mengalami stres kerja akibat konflik yang terjadi baik itu antar karyawan maupun pimpinan dengan karyawan. Dan peneliti menyatakan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai signifikan ($\text{sig } 0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepemimpinan transaksional dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan.

Kepemimpinan transaksional dan konflik kerja sama-sama berpengaruh terhadap stres kerja karena dengan meningkatnya gaya kepemimpinan transaksional dan dan meminimalkan konflik kerja antar karyawan maupun dengan atasan akan mengurangi tingkat stres kerja karyawan pada PT Indojaya Agrinusa Medan.

C. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu.

1. Faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu Kepemimpinan transaksional dan

konflik kerja. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi stres kerja karyawan.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner dengan 45 orang responden yang hanya dibatasi dengan status karyawan tetap dan terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya dan kuisioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai.

BAB I

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Kepemimpinan Transaksional tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan yang di tunjukkan dengan Nilai t_{hitung} kepemimpinan sebesar $1,300 < 2,017$ (t_{tabel}) kemudian nilai signifikan $0,203 > 0,05$, sehingga H_a di tolak dan H_o di terima , artinya Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap stres kerja karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan.
2. Konflik kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan yang di tunjukkan dari hasil Nilai t_{hitung} Konflik kerja $2,423 > 2,017$ (t_{tabel}) kemudian nilai signifikan $0,000 < 0,005$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan
3. Kepemimpinan Transaksional dan Koflik Kerja mempengaruhi secara signifikan pada karyawan PT Indojoya Agrinusa Medan di tunjukkan dari Berdasarkan tabel 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 variabel bebas (X) terhadap variabel terikat Y.

B. Saran

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

1. Stres dalam bekerja sebaiknya dikurangi dengan berbagai teknik pengurangan stres yang dapat digunakan serta manajemen stres dengan baik salah satunya dengan mengadakan hiburan baik itu dalam bentuk acara gathering, outbond bersama karyawan sehingga mengurangi tingkat stres karyawan
2. Pemimpin harus lebih menambah motivasi nya terhadap karyawan dengan menerapkan reward baik itu dalam bentuk materi ataupun fasilitas, sehingga dapat mengurangi stres kerja karyawan
3. Untuk menghindari terjadinya konflik antar karyawan penulis disini menyarankan agar seorang pimpinan lebih terbuka terhadap aduan karyawan dan menjadi penengah yang adil agar konflik antar karyawan tidak berlarut lama sehingga secepatnya diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gustiarti Leila. 2002, *Konflik dan Kepuasan Kerja*. <http://library.usu.ac.id/modules.php>
- Handoko, T. Hani, 2006, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, B.P.F.E UGM, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2000. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke 13 PT. Bumi Aksara Jakarta
- Juliandi, Azwar & Irfan (2013) *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung; Cita Pustaka Media Printis
- Luthans, F. (2000). *Prilaku Organisasi*, Edisi X, Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan ke 11. PT.Remaja Rosdah Karya Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins dan Judge (2009) *Prilaku Organisasi edisi 12 Buku Dua Salemba empat* .Jakarta
- Sugiono (2012) *Metode Penelitian Bisnis Bandung* ; CV Alfabeta
- Suwondo Dalam Wijono (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*
- Veitzhal Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori KePraktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.

Wibowo (2012) *Manajemen Perubahan. Edisi ketiga*. Cetakan ke empat PT.Raja Grafindo Jakarta

Yulk, Bass (2010) *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta; indeks

B. E-Journal

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.

Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.

Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.

Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.

Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.

Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).

Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.

Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *JEpa*, 5(2), 148-155.

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.

Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hampanan Perak Sub-District Deli Serdang Regency North Int. J. Civ. Eng.

- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Lestario, F. (2018). DAMPAK PERTUMBUHAN BISNIS FRANCHISE WARALABA MINIMARKET TERHADAP PERKEMBANGAN KEDAI TRADISIONAL DI KOTA BINJAI. *JUMANT*, 7(1), 29-36.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, A. (2018). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Wakhyuni, E. (2018). KEMAMPUAN MASYARAKAT DAN BUDAYA ASING DALAM MEMPERTAHANKAN BUDAYA LOKAL DI KECAMATAN DATUK BANDAR. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.