

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PT. INDORACK  
MULTIKREASI**

**SKRIPSI**

Oleh :

**RINALDY TARMADI**

**20150500105**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PT. INDORACK  
MULTIKREASI**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

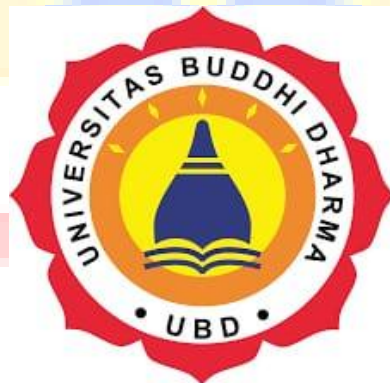
**Oleh :**

**RINALDY TARMADI**

**20150500105**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2019**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Rinaldy Tarmadi  
NIM : 20150500105  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap  
*Turnover* Karyawan PT. Indorack Multikreasi

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

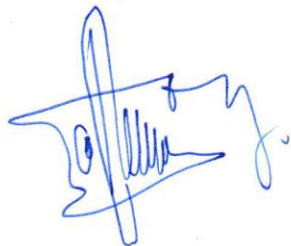
Tangerang, 22 Februari 2019

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



**Dr. Toni Yovo, STP, M.M., M.T.**  
NIDN : 0416047310



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap  
*Turnover* Karyawan PT. Indorack Multikreasi

Disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Rinaldy Tarmadi

NIM : 20150500105

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan tim penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

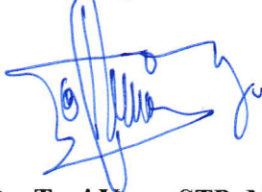
Tangerang, 28 Mei 2019

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



**Dr. Toni Yoyo, STP, M.M., M.T.**

NIDN : 0416047310

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**

NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Toni Yoyo, STP, M.M., M.T.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : Rinaldy Tarmadi

NIM : 20150500105

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

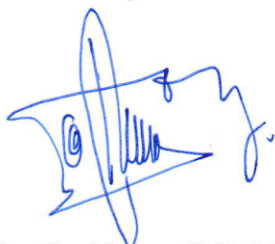
Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap

*Turnover* Karyawan PT. Indorack Multikreasi

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Menyetujui,  
Pembimbing,



**Dr. Toni Yoyo, STP, M.M., M.T.**  
NIDN : 0416047310

Tangerang, 22 Februari 2019

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

*Handwritten initials 'A oc' in blue ink.*

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

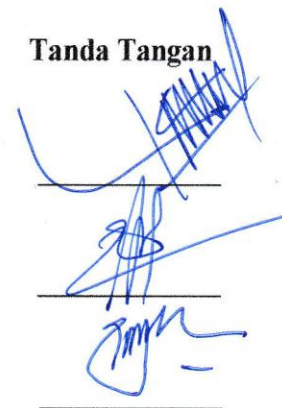
Nama Mahasiswa : Rinaldy Tarmadi  
NIM : 20150500105  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap  
*Turnover* Karyawan PT. Indorack Multikreasi

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam predikat  
“**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 23 Juli  
2019


**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M  
NIDN : 0421107101  
Penguji I : Sutrisna, S.E.,S.H.,M.M.,M.Kn  
NIDN : 0421077402  
Penguji II : Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M  
NIDN : 0430067206



Dekan Fakultas Bisnis,



Sutrisna, S.E.,S.H.,M.M.,M.Kn  
NIDN : 0421077402



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 31 Mei 2019

Yang membuat pernyataan



Rinaldy Tarmadi  
20150500105

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20150500105  
Nama : Rinaldy Tarmadi  
Jenjang Studi : S1  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan PT. Indorack Multikreasi”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 23 Juli 2019

Penulis



( Rinaldy Tarmadi )



# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PT. INDORACK MULTIKREASI

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover* karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Indorack Multikreasi.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden, penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif dan menggunakan teknik analisis SPSS versi 25.

Analisis data yang dilakukan adalah uji frekuensi data, uji validitas, uji reliabilitas, analisa korelasi berganda, analisa regresi berganda, uji T statistik, dan uji F statistik untuk mengetahui besar pengaruh dan signifikan gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT. Indorack Multikreasi.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel  $X_1$  dengan Y secara parsial membandingkan  $t_{hitung}$  sebesar  $7.138 > \text{nilai } t_{tabel} 1.98472$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < \text{dari nilai } 0.05$  dan  $X_2$  dengan Y membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  berdasarkan data di atas nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar  $5.836 > \text{nilai } t_{tabel} 1.98472$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < \text{dari nilai } 0.05$ . Kondisi tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Pengaruh antara variabel  $X_1$  dengan Y secara simultan membandingkan  $F_{hitung} 95.957 > F_{tabel} 3.09$  dan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  dan  $X_2$  dengan Y membandingkan  $F_{hitung} 81.197 > F_{tabel} 3.09$  dan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hasilnya adalah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultan terhadap *turnover* karyawan PT. Indorack multikreasi.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan *Turnover* Karyawan.

## **THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK STRESS ON TURNOVER EMPLOYEES PT. INDORACK MULTIKREASI**

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine whether leadership style and work stress have an influence on employee turnover. The population in this research were employees of PT. Indorack Multikreasi.*

*This research used the sample amount 100 respondents, this research used a questionnaire in data collection. The analytical method used is descriptive method and using SPSS version 25 for analysis techniques.*

*Analysis of the data carried out was data frequency test, validity test, reliability test, multiple correlation analysis, multiple regression analysis, statistical T test, and F statistical test to find out how much influence and significant leadership style and work stress on employee turnover at PT. Indorack Multikreasi.*

*Based on the data analysis carried out in this research, there is an influence between variable  $X_1$  and Y partially comparing t count 7.138 > t table value 1.98472 with a significant level of  $0.000 < 0.05$  and  $X_2$  with Y comparing t count with t table based on data above the value of t count at 5.836 t table value 1.98472 with a significant level of  $0.000 <$  from the value of 0.05. This condition indicates that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.*

*The influence between variable  $X_1$  and Y simultaneously compares F count 95.957 > F table 3.09 and significant level  $0.000 < 0.05$  and  $X_2$  with Y comparing F count 81.197 > F table 3.09 and significant level  $0.000 < 0.05$ . The result is having an influence between leadership style and work stress simultaneously on turnover of PT. Indorack Multikreasi.*

*Keywords : Leadership Style, Work Stress, and Employee Turnover.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat pada waktu yang diharapkan. Adapun judul skripsi ini yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan PT. Indorack Multikreasi”**. Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M) di Universitas Buddhi Dharma.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M., CPMA, selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
2. Bapak Sutrisna S.E., S.H., M.M., M.Kn selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
4. Bapak Dr. Toni Yoyo, STP, M.M., M.T selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan, meluangkan waktu dan tenaganya, serta memberikan nasihat yang bermanfaat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya.
5. Seluruh dosen Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
6. Seluruh staf Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu kelancaran administrasi dan registrasi.
7. Seluruh karyawan PT. Indorack Multikreasi yang telah memberi izin dan banyak membantu penulis untuk melakukan penelitian, juga menyediakan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.

8. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan serta doanya dalam penyusunan skripsi ini.
9. Teman–teman penulis seperti Jesika, Rendy, dan Risda Jonatha yang sudah membantu penulis dalam pemahaman SPSS dan Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu–persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.



## DAFTAR ISI

**JUDUL LUAR**

**JUDUL DALAM**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SURAT PERNYATAAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR BAGAN.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah .....	11
D. Tujuan Penelitian .....	11
E. Manfaat Penelitian .....	11
F. Sistematika Penulisan Skripsi .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>13</b>
A. Gambaran Umum Teori .....	13
1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	13
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
4. Pemimpin dan Kepemimpinan .....	15

5. Gaya Kepemimpinan .....	18
6. Stres Kerja .....	22
7. Penyebab Stres Kerja.....	23
8. <i>Turnover</i> .....	26
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	32
C. Kerangka Pemikiran.....	36
D. Perumusan Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Objek Penelitian.....	44
a. Profil Perusahaan.....	44
b. Visi dan Misi Perusahaan .....	48
c. Struktur Organisasi Perusahaan.....	49
C. Jenis dan Sumber Data.....	54
1. Jenis Data.....	54
2. Sumber Data .....	55
D. Populasi dan Sample .....	56
1. Populasi .....	56
2. Sampel.....	56
E. Teknik Pengumpulan Data.....	58
1. Teknik pengumpulan data primer.....	58
2. Teknik pengumpulan data sekunder.....	59
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	60
1. Variabel Independen (bebas).....	60
2. Variabel Dependen (terikat) .....	60
Variabel Penelitian.....	62
G. Teknik Analisis Data .....	63
1. Uji Deskripsi Data .....	63
2. Frekuensi Data.....	63
3. Uji Validitas.....	64
4. Uji Reliabilitas.....	65
5. Uji Asumsi Klasik Regresi .....	66

6. Hipotesis Penelitian.....	68
7. Korelasi Berganda .....	69
8. Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	71
9. Pengujian Secara Simultan (Uji F) .....	72
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>75</b>
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	75
1. Variabel Independen (X) .....	75
2. Variabel Dependen (Y).....	77
B. Analisis Hasil Penelitian .....	77
C. Pengujian Hipotesis.....	84
1. Uji Frekuensi Data.....	84
a. Uji frekuensi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	84
b. Uji frekuensi Stres Kerja ( $X_2$ ) .....	94
c. Uji frekuensi <i>Turnover</i> Karyawan (Y) .....	103
2. Uji Validitas.....	113
3. Uji Reliabilitas.....	122
4. Uji Asumsi Klasik .....	124
5. Uji Hipotesis.....	127
D. Pembahasan.....	134
1. Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover</i> Karyawan PT. Indorack Multikreasi.....	134
2. Pembahasan Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover</i> Karyawan PT. Indorack Multikreasi.....	135
3. Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover</i> Karyawan PT. Indorack Multikreasi.....	135
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>137</b>
A. Kesimpulan .....	137
B. Implikasi.....	139
C. Saran.....	140
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data <i>Turnover</i> PT. Indorack Multikreasi.....	8
Tabel II.1	Penyebab Stres Kerja.....	23
Tabel II.2	Hasil Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel III.1	Data Primer dan Sekunder .....	53
Tabel III.2	Operasionalisasi Variabel .....	58
Tabel III.3	Variabel Penelitian.....	61
Tabel III.4	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	69
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	77
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	78
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Level.....	79
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen .....	80
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	81
Tabel IV.7	Tanggapan Responden Mengenai Ketegasan .....	82
Tabel IV.8	Tanggapan Responden Mengenai Instruksi Yang Jelas .....	83
Tabel IV.9	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja .....	84
Tabel IV.10	Tanggapan Responden Mengenai Terbuka.....	85
Tabel IV.11	Tanggapan Responden Mengenai Apresiasi Kerja.....	86
Tabel IV.12	Tanggapan Responden Mengenai Keadilan .....	87
Tabel IV.13	Tanggapan Responden Mengenai Evaluasi .....	88
Tabel IV.14	Tanggapan Responden Mengenai Supportif.....	89
Tabel IV.15	Tanggapan Responden Mengenai Aktif .....	90
Tabel IV.16	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi.....	91
Tabel IV.17	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	92
Tabel IV.18	Tanggapan Responden Mengenai Konflik .....	93
Tabel IV.19	Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja.....	94
Tabel IV.20	Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Pemimpin .....	95



Tabel IV.21 Tanggapan Responden Mengenai Kekompakan Kelompok.....	96
Tabel IV.22 Tanggapan Responden Mengenai Desakan Waktu .....	97
Tabel IV.23 Tanggapan Responden Mengenai Struktur Organisasi.....	98
Tabel IV.24 Tanggapan Responden Mengenai Ketidakjelasan Peran .....	99
Tabel IV.25 Tanggapan Responden Mengenai Peluang Karir.....	100
Tabel IV.26 Tanggapan Responden Mengenai Teknologi .....	101
Tabel IV.27 Tanggapan Responden Mengenai Minat Pekerjaan Sekarang.....	102
Tabel IV.28 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Karir Lain .....	103
Tabel IV.29 Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan.....	104
Tabel IV.30Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Dengan Perusahaan..	105
Tabel IV.31 Tanggapan Responden Mengenai Berencana Tetap Tinggal .....	106
Tabel IV.32 Tanggapan Responden Mengenai Kemungkinan Berkembang.....	107
Tabel IV.33 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Berpikir Berhenti .....	108
Tabel IV.34 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Mencari Lowongan .....	109
Tabel IV.35 Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Meninggalkan .....	110
Tabel IV.36 Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Pekerjaan.....	111
Tabel IV.37 <i>Case Processing Summary</i> Gaya Kepemimpinan .....	112
Tabel IV.38 <i>Item Total Statistics</i> Gaya Kepemimpinan .....	112
Tabel IV.39 Ringkasan Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	113
Tabel IV.40 <i>Case Processing Summary</i> Stres Kerja.....	114
Tabel IV.41 <i>Item Total Statistics</i> Stres Kerja.....	115
Tabel IV.42 Ringkasan Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	116
Tabel IV.43 <i>Case Processing Summary Turnover</i> Karyawan .....	117
Tabel IV.44 <i>Item Total Statistics Turnover</i> Karyawan .....	118
Tabel IV.45 Ringkasan Hasil Uji Validitas <i>Turnover</i> karyawan .....	119
Tabel IV.46 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan .....	120
Tabel IV.47 Uji Reliabilitas Stres Kerja .....	121
Tabel IV.48 Uji Reliabilitas <i>Turnover</i> Karyawan.....	121
Tabel IV.49 Uji Multikolinearitas.....	123
Tabel IV.50 Uji Autokorelasi.....	123
Tabel IV.51 Analisis Korelasi Berganda- <i>Descriptive Statistics</i> .....	125
Tabel IV.52 Analisis Korelasi Berganda- <i>Correlations</i> .....	126

Tabel IV.53 Analisis Regresi Berganda- <i>Coefficients</i> .....	127
Tabel IV.54 Hasil Uji T Parsial.....	129
Tabel IV.55 Hasil Uji F Simultan .....	130



## DAFTAR BAGAN

Bagan II.3 Kerangka Pemikiran .....	37
Bagan III.1 Struktur Organisasi .....	49



## DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Uji Normalitas Data .....	122
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas .....	124



## DAFTAR LAMPIRAN

**Lampiran 1** Kuesioner

**Lampiran 2** Tanggapan Responden

**Lampiran 3** Tabel r

**Lampiran 4** Tabel t

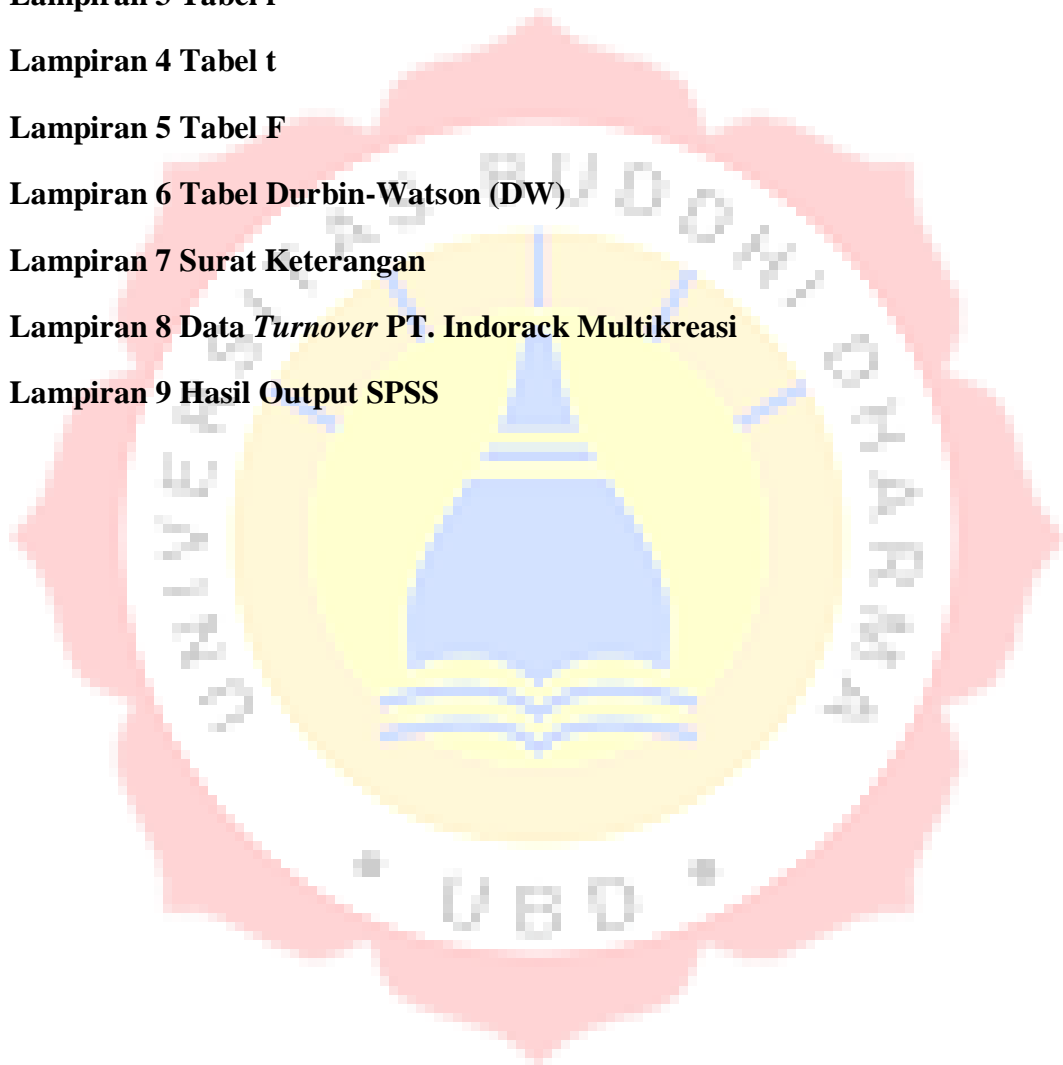
**Lampiran 5** Tabel F

**Lampiran 6** Tabel Durbin-Watson (DW)

**Lampiran 7** Surat Keterangan

**Lampiran 8** Data *Turnover* PT. Indorack Multikreasi

**Lampiran 9** Hasil Output SPSS



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Secara umum perusahaan merupakan suatu organisasi di mana sumber daya seperti bahan baku dan tenaga kerja (*input*) diproses untuk menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*) bagi pelanggan atau *customer*, yang memanfaatkan berbagai macam sumber-sumber ekonomi yang terbatas untuk dapat memenuhi kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Selain adanya unsur bagaimana melakukan produktifitas serta meningkatkan keuntungan penjualan suatu barang, dalam perusahaan juga memiliki manajemen sumber daya manusia (tenaga kerja).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugasnya adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu peran penting untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh manajemen perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh

karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan



organisasi. Setiap perusahaan pasti memiliki struktur organisasi yang dikendalikan oleh seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya dan permasalahan pekerjaan sehingga menimbulkan adanya stres kerja terhadap *turnover* karyawan.

Menurut (Dessler 2013, 97) mengatakan bahwa :

“*Turnover* adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan”.

*Turnover* merupakan tingkat dimana karyawan berhenti dan meninggalkan perusahaan.

Sementara menurut (Ronald dan Milkha 2014, 66)

“*turnover* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan di antaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.

*Turnover* yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif, mengurangi efisiensi serta produktivitas sehingga dapat membahayakan perusahaan. Pada akhirnya perusahaan kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan perlu melatih karyawan yang baru.

Menurut (Wirawan 2015, 223) mengatakan bahwa :

“*Turnover* dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu”.



Menurut (Robbins dan Judge 2015, 01) mengatakan bahwa :

“intensi *turnover* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain”.

Usaha untuk menurunkan angka *turnover*, di antaranya adalah memperhatikan gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi.

Menurut (Sedarmayanti 2017, 363) mengatakan bahwa :

“Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain”.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia menurut (Irham Fahmi 2016, 105)

Dalam bukunya, (Irham Fahmi 2016, 106) juga mengutip definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu:

- a. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan

- b. Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan
- c. G.R. Terry memberikan definisi, kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang lain untuk berjuang secara sukarela untuk mencapai tujuan bersama
- d. Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Menurut Tohardi (Edy Sutrisno 2016, 242) mengatakan bahwa gaya-gaya kepemimpinan di antaranya:

1. Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

2. Gaya Represif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3. Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

#### 4. Gaya Inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

#### 5. Gaya Investigatif

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya menimbulkan kreatifitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

#### 6. Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan: atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

#### 7. Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau melakukannya.

### 8. Gaya Naratif

Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

### 9. Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilannya.

### 10. Gaya Restrogresif

Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat bawahan maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya restrogresif sangat senang melihat bawahan selalu terbelakang, bodoh dan sebagainya.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi *turnover* adalah stres kerja. Stres kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan

ekonomi sekarang, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 241) mengatakan bahwa :

“Stres tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja”.

Di samping itu, menurut (Dwiyanti 2015, 75) ada dua faktor penyebab timbulnya stres kerja di antaranya faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Kedua faktor tersebut sangat berkaitan dengan karyawan saat melakukan aktifitas atau pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan dan interaksi sosial antar sumber daya manusia. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi kerja untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, pasti besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Interaksi sosial yang harus terus dijalin oleh karyawan merupakan hal yang tidak boleh

dilupakan, sebab jika interaksi sosial antar karyawan pasif, keakraban serta *alignment* tidak terwujud dalam sebuah perusahaan.

Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

PT. Indorack Multikreasi adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur menghasilkan produk-produk furnitur, berdiri pada 20 September 1993 di bawah naungan Memory Group. Saat ini PT. Indorack Multikreasi menciptakan lapangan kerja untuk 434 karyawan didalamnya termasuk karyawan *outsourcing*. Di bawah ini merupakan data *turnover* karyawan PT. Indorack Multikreasi dalam 3 tahun terakhir yang peneliti kelompokkan berdasarkan departemen, di antaranya:

#### **Data turnover PT. Indorack Multikreasi**

No	DEPARTEMEN	2016	2017	2018
1	FINA	7	9	6
2	HR	6	5	7
3	IFST	9	23	27
4	LSPR	0	1	17
5	MNFG	91	312	357
6	PRCM	5	24	0
7	SCOP	18	36	0
8	SLCM	12	13	1

<b>Tabel</b>	9	SM	0	0	5	<b>I.1</b>
	10	TSC	0	0	8	
		GRAND TOTAL	<b>148</b>	<b>423</b>	<b>428</b>	

Sumber : PT. Indorack Multikreasi: 2019

Dapat diperhatikan bahwa tingkat *turnover* setiap tahunnya meningkat, dengan catatan *turnover* secara *voluntary* dan *involuntary*.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapat dari rekan kerja baik sesama ataupun antar departemen, sikap gaya kepemimpinan dan stres kerja menjadi faktor yang cukup memiliki peran penting (diluar adanya perhitungan kompensasi)

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:  
**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PT. INDORACK MULTIKREASI”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka sebelumnya penulis mengidentifikasi dan mendapatkan beberapa masalah yang akan menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya *turnover* karyawan PT. Indorack Multikreasi
2. Kemampuan perusahaan mengembangkan karakter kepemimpinan manajemen terhadap bawahan
3. Kemampuan perusahaan menurunkan tingkat stres kerja karyawan

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, yang menjadi pembahasan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana *turnover* karyawan PT. Indorack Multikreasi yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan manajemen?
2. Bagaimana *turnover* karyawan PT. Indorack Multikreasi yang dipengaruhi oleh Stres kerja?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai melalui PT. Indorack Multikreasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover* karyawan PT. Indorack Multikreasi
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover* karyawan PT. Indorack Multikreasi

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan manajemen perusahaan dan cara untuk mengetahui bahkan



menurunkan stres kerja karyawan. Selain itu juga menjadi koreksi pribadi terhadap karakter kepemimpinan kepada bawahan sehingga yang bisa memberi contoh kepada rekan kerja untuk menjadi seorang karyawan yang aktif dan tidak mudah mengalami stres kerja

## 2. Bagi PT. Indorack Multikreasi

Hasil penelitian diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi PT. Indorack Multikreasi khususnya bagi departemen HR dalam upaya meningkatkan karakteristik *leadership* para manajemen perusahaan.

## 3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat menjadi wawasan dan pengetahuan baru mengenai sumber daya manusia khususnya peran penting gaya kepemimpinan dan stres kerja karyawan PT. Indorack Multikreasi.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Pembahasan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab yang kemudian dijabarkan menjadi sub-sub bab. Secara besar sistematika pembahasan dari skripsi yang akan disusun adalah sebagai berikut :

### **BABI PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian yang mendasari penulisan skripsi ini, perumusan masalah tujuan, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan yang berupa uraian singkat mengenai bab-bab dalam skripsi ini.

## BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang landasan teori mengenai gaya kepemimpinan, stres kerja dan *turnover* karyawan, terkait antara variabel tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian yang meliputi sejarah singkat perusahaan, bidang usaha perusahaan dan struktur organisasi beserta uraian tugasnya serta jenis data dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel dan teknik analisa data dalam menyusun skripsi ini.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap karyawan PT. Indorack Multikreasi

## BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan tentang kesimpulan yang dapat dirangkum oleh penulis dari hasil analisa pembahasan yang telah dilakukan, serta saran-saran yang merupakan sumbangan-sumbangan pemikiran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak perusahaan untuk memperbaiki kegiatan operasionalnya maupun berguna bagi pihak lainnya.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

##### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut (Arif Yusuf 2018, 1) mengatakan bahwa :

“Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi”.

Menurut (Sedarmayanti 2017, 3) mengatakan bahwa :

“Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia”.

##### **2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Irham Fahmi 2016, 1) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah :

“Rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.”

Menurut (Sedarmayanti 2017, 3) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”.

MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Dan juga suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
  2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
  3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.
- 3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**
1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan tiap-tiap SDM),
  2. Merencanakan kebutuhan SDM dan merekrut calon pegawai,
  3. Menyeleksi calon pekerja,
  4. Memberi pengenalan dan penempatan pada pegawai baru,
  5. Menetapkan upah, gaji, dan cara memberi kompensasi,
  6. Memberi insentif dan kesejahteraan,

7. Melakukan evaluasi kerja,
8. Mengomunikasikan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan,
9. Membangun komitmen kerja,
10. Memberi jaminan kesehatan,
11. Menyelesaikan perselisihan perubahan,
12. Menyelesaikan keluhan dan hubungan antar pegawai.

#### 4. **Pemimpin dan Kepemimpinan**

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut (Sedarmayanti 2017, 363) menjelaskan ciri-ciri pemimpin:

- a. Pendidik umum yang luas,
- b. Kemampuan berkembang secara mental,
- c. Ingin tahu,
- d. Kemampuan analitis,
- e. Memiliki daya ingat kuat,
- f. Kapabilitas integratif,
- g. Keterampilan berkomunikasi,
- h. Keterampilan mendidik,
- i. Rasionalitas dan objektivitas,
- j. Pragmatis,
- k. *Sense of urgency*,

- l. *Sense of cohesiveness*,
- m. *Sense of relevance*,
- n. Kecerdasan,
- o. Keberanian,
- p. Adaptabilitas dan fleksibilitas,
- q. Kemampuan mendengar,
- r. Ketegasan.

Tiga teori yang membahas timbulnya kepemimpinan:

1. Teori Genetis (*Hereditary Theory*)

Pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan "*leaders are born and not made*".

2. Teori Sosial

Seorang pemimpin tidak dilahirkan akan tetapi seorang calon pemimpin dapat disiapkan, dididik dan dibentuk agar dia menjadi pemimpin yang hebat di kemudian hari. Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui pendidikan dan dorongan berbagai pihak.

3. Teori Ekologis

Bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin baik apabila pada waktu lahirnya, ia telah memiliki bakat kepemimpinan.

Bakat itu dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk mengembangkan lebih lanjut bakat tersebut.

Kepemimpinan secara umum berasal dari kata pimpin. Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *Leadership*. Kata pimpin memiliki pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Dalam terminologi yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah, kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi, motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama.

Jadi, pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki dari seorang pemimpin adalah tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik.



## 5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor, seperti: nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin. Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan ahli mendasarkan pada asumsi bahwa pola perilaku tertentu pemimpin dalam mempengaruhi bawahan ikut menentukan efektivitas dalam memimpin.

Menurut (Sedarmayanti 2017, 365) mengatakan bahwa ada dua jenis gaya kepemimpinan, yaitu: Gaya Kepemimpinan Otokritas & Demokratis. Kecenderungan pemimpin untuk memilih gaya kepemimpinan yang otokritas/demokratis dipengaruhi tiga faktor: pemimpin, pengikut, dan situasi kerja.

### 1. Gaya Kepemimpinan Otokritas

Dari faktor pemimpin pilihan pada pola perilaku ini didukung oleh kepemilikan *power* yang sangat kuat, kehendak untuk mempertahankan posisi, dan mempunyai pandangan bahwa situasi yang dihadapi dalam suasana kritis.

Dari faktor pengikut, kecenderungan memilih gaya kepemimpinan disebabkan pengikutnya sangat bergantung pada pemimpin. Mengakui situasi kritis dan mereka tidak menuntut adanya kebebasan. Dari segi situasi kerja, menuntut adanya kedisiplinan,

pengawasan yang ketat, dan hanya memerlukan keterampilan rendah.

## 2. Gaya kepemimpinan Demokratis

Dari faktor pemimpin, didukung oleh kesadaran bahwa kepemilikan kekuasaannya terbatas, adanya kelompok penentang, waktu terbatas, dan tidak mudah memberi sanksi.

Dari segi pengikut, menghendaki pemberian otoritas mereka terdiri dari para profesional/kelas menengah, serta mempunyai kebutuhan sosial.

Dari segi situasi kerja, diperlukan adanya rasa tanggung jawab bersama, koordinasi, dan kerja tim.

Berdasarkan teori diatas, indikator-indikator lainnya dalam teori Badrudin (2015, 189) adalah sebagai berikut:

1. Ketegasan
2. Instruksi yang jelas
3. Hubungan kerja
4. Terbuka
5. Apresiasi kerja
6. Keadilan
7. Evaluasi
8. Supportif
9. Aktif
10. Motivasi

Berdasarkan tingkat kematangan, maka gaya kepemimpinan yang terlihat bisa dibagi kedalam tiga kategori, yaitu sebagai berikut:

1. Instruktif, gaya kepemimpinan yang diambil dalam menghadapi bawahan memiliki tingkat kematangan rendah. Oleh karena mereka tidak memiliki kemampuan dan kemauan maka orang semacam itu perlu diberi pengarahan agar mereka melakukan (tentang apa, bagaimana, dan dimana) tugas, serta mau melaksanakannya sesuai petunjuk yang telah diberikan.
2. Konsultatif, gaya kepemimpinan dalam menghadapi bawahan yang memiliki tingkat kematangan rendah menuju sedang. Dalam tingkat kematangan ini, bawahan telah memiliki kemauan. Namun mereka masih memerlukan pengarahan karena tingkat kemampuannya rendah. Melalui komunikasi dua arah akan bisa dipertahankan tingkat kemauan mereka, kemudian penjelasan yang diberikan masih dalam rangka mencari saran/*input* yang diperlukan.
3. Partisipatif, gaya kepemimpinan dalam menghadapi bawahan yang memiliki tingkat kematangan tinggi. Segala kemampuan dan kemauan mereka perlu dikembangkan sehingga perlu diberikan limpahan wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas.

Menurut (Sedarmayanti 2017, 368) mengatakan bahwa :

“Sifat kepemimpinan adalah keadaan, kodrat, perangai, ciri, dan watak seseorang yang tampak dan dimiliki lebih banyak oleh seseorang secara berlebihan dari orang lain”.

Menurut S. P. Siagian (Irham Fahmi 2016, 109) mengidentifikasi lima tipe/gaya utama pemimpin, yaitu:

- a. Tipe yang otokratisasi atau dikatorial;
- b. Tipe yang militeristis;
- c. Tipe yang paternalistis;
- d. Tipe yang *laissez faire*; dan
- e. Tipe yang demokratis atau partisipatif;

Menurut Buchari Alma (Irham Fahmi 2016, 110) menjelaskan tipe/gaya pemimpin:

- a. Tipe kharismatik merupakan kekuatan *energy*, daya Tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
- b. Tipe paternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang.
- c. Tipe militeristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atas ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.
- d. Tipe otokratis berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
- e. Tipe *laissez faire* ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
- f. Tipe populistis ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.

- g. Tipe administratif ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administratif secara efektif
- h. Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

## 6. Stres Kerja

Menurut (Arif Yusuf 2018, 241) mengatakan bahwa :

“Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat”.

Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Stres juga didefinisikan sebagai reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang. Lingkungan kerja sering kali berisi situasi-situasi baru dan situasi-situasi tertekan yang bersifat individu, dan dapat dihasilkan dalam perubahan-perubahan emosional, perseptual, perilaku, dan fisiologis.

Menurut (Suwanto dan Donni Juni Priansa 2014, 255) mengatakan bahwa :

“Stres kerja merupakan respon adaptif, di tetahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal yang menempatkan

tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang”

Menurut (Arif Yusuf 2018, 241) mengutip dari Ivanko yang mengatakan bahwa :

“Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

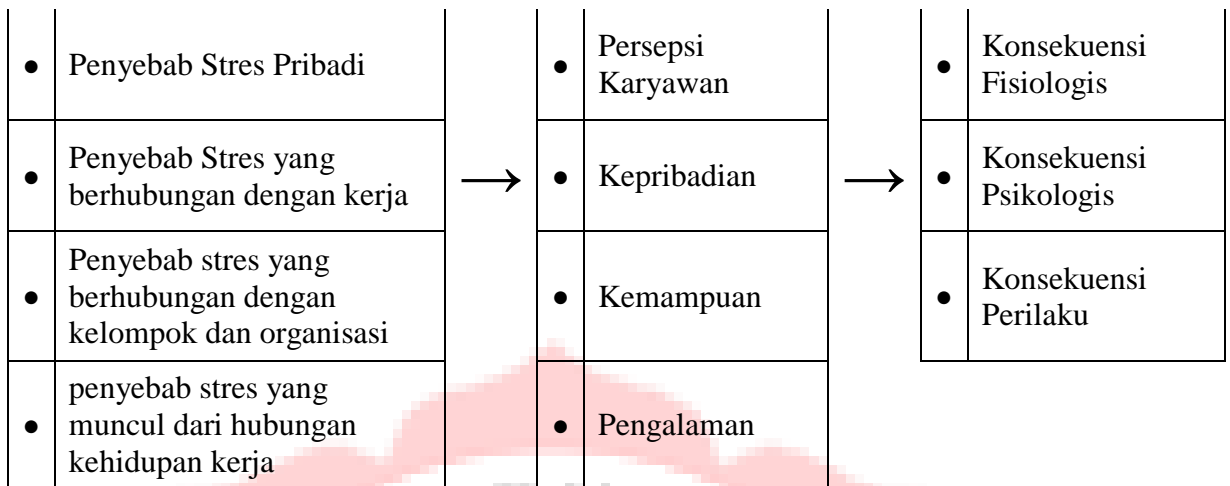
### **7. Penyebab Stres Kerja**

Menurut (Irham Fahmi 2016, 277) salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga di sini timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra dengan batinnya

Empat sumber-sumber stres utama yang potensial adalah kehidupan pribadi seseorang, tanggung jawab tugas, keanggotaan dalam kelompok kerja dan organisasi, dan hubungan kehidupan kerja (Ivanko, 2012, 94) dalam buku Arif Yusuf (2018, 243).

**Tabel II.1**

Penyebab Stres Potensial	Penyebab Stres Pengalaman	Konsekuensi Stres Potensial
--------------------------	---------------------------	-----------------------------



Sumber: Ivanko, Organizational Behaviour (2012, 95)

Menurut (Arif Yusuf 2018, 246) Gejala-gejala stres di tempat kerja meliputi :

1. **Gejala stres pada tingkat individu** terdiri dari:

- a. Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, masalah jantung, hipertensi.
- b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa tersaingi.
- c. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
- d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.

2. **Gejala stres pada tingkatan organisasi** terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staff yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

Berdasarkan teori diatas, indikator-indikator stres kerja menurut (Darsono 2016, 252) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja
2. Konflik
3. Beban kerja
4. Pengaruh pemimpin
5. Kekompakan kelompok
6. Desakan waktu
7. Struktur organisasi
8. Ketidakjelasan peran
9. Peluang karir
10. Teknologi

Secara singkat, dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga menimbulkan stres kerja dengan berbagai taraf, antara lain:



- a. Taraf sedang, yang berarti stres berperan sebagai motivator yang memberikan dampak positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja.
- b. Taraf tinggi, stres terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja.

#### 8. *Turnover*

*Turnover* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Penelitian mengenai *turnover* karyawan telah banyak dilakukan khususnya pada internal perusahaan sebagai upaya untuk mengidentifikasi penyebab pengunduran diri karyawan. Karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, sekaligus dapat meningkatkan gaji dan penghargaan pribadinya.

Menurut (Fauzan Dwi Putra Lubis & Rodhiyah 2017, 46) mengatakan bahwa :

“Keinginan berpindah kerja mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi”.

*Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan karyawan.

Dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Garuda Karya Mandiri, Edy Krisyanto (2017, 206) mendefinisikan *turnover* sebagai proses bahwa karyawan akan meninggalkan organisasi, sementara *turnover intention* adalah sebuah pengukuran terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Kepemimpinan yang bijak dan stres kerja rendah dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan kepemimpinan yang tidak bijak dan stres kerja tinggi mempengaruhi *turnover* karyawan yang tinggi.

Menurut (Gary Dessler 2015, 373) menjelaskan mengenai alasan-alasan terjadinya *turnover* karyawan pada sebuah perusahaan, baik dari sisi pemberi kerja dan pekerja.

**Dari sisi Pemberi kerja**, alasan terjadinya *turnover*:

- a. Promosi
- b. Perkembangan Karir
- c. Bayaran (Gaji)
- d. Hubungan dengan penyelia

e. Keseimbangan pekerjaan-kehidupan

**Dari sisi Pekerja**, alasan terjadinya *turnover*:

- a. Bayaran (Gaji)
- b. Kesempatan promosi
- c. Keseimbangan pekerjaan-kehidupan
- d. Perkembangan karir
- e. Tunjangan layanan kesehatan
- f. Ketidakadilan
- g. Tidak didengarkannya suara karyawan
- h. Kurangnya pengakuan (apresiasi)

Menurut (Sopiah dan Etta Mamang 2018, 2019) mengatakan bahwa :

“*turnover* merupakan petunjuk kestabilan atau ketidakstabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, semakin sering terjadi pergantian karyawan”.

Tentu hal ini akan merugikan perusahaan sebab apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti:

- a. Biaya penarikan karyawan,
- b. Biaya pelatihan,
- c. Apa yang dikeluarkan,

- d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi,
- e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan,
- f. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya,
- g. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru, dan
- h. Perlunya melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan produk pada konsumen.

Pendapat para ahli perusahaan konsultan *Development Dimensions International* (DDI) dan perusahaan pekerjaan Robert Half International yang dikutip oleh Gary Dessler menyarankan untuk membangun program kompetensi komprehensif untuk mempertahankan karyawan dan juga untuk mengurangi *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan dengan cara mengidentifikasi masalahnya, mengidentifikasi masalah merupakan langkah pertama yang penting. Wawancara keluar (*exit interview*) yang dilakukan secara efektif dapat memberikan wawasan yang berguna mengenai area-area perputaran yang bermasalah. Banyak pemberi kerja secara rutin mengadakan survei sikap untuk memantau karyawan mengenai hal-hal seperti pengawasan dan bayaran (gaji). Perusahaan Walmart menyatakan bahwa untuk mengurangi perputaran sukarela (*turnover*) secara signifikan dengan memberikan tinjauan realistis secara agresif mengenai tuntutan

pekerjaan dan jam kerja. Setelah mengidentifikasi masalahnya, pemberi kerja dapat mengambil langkah-langkah berikut ini untuk mendongkrak retensi karyawan, yaitu:

1. Kompensasi
2. Seleksi
3. Pertumbuhan profesional
4. Kerja yang berarti dan kepemilikan sasaran
5. Mempromosikan keseimbangan pekerjaan-kehidupan
6. Gunakan praktik system kerja berkinerja tinggi
7. Gunakan analitik data
8. Penawaran balik

Menurut (Khikmawati 2015, 17) mengatakan bahwa :

“Adakalanya karyawan berpikir untuk pindah kerja ke tempat yang mereka rasa lebih baik daripada tempat kerja yang sekarang”.

Indikator-indikator yang digunakan adalah:

1. Memikirkan untuk keluar

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk

keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimuli karyawan berpikir untuk keluar dari organisasi.

## 2. Pencarian alternatif pekerjaan

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi lain. Hal ini merupakan konsekuensi logis saat perusahaan tidak mampu memberikan/memenuhi kebutuhan karyawan seperti kemampuan perusahaan lain memiliki kemampuan yang baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

## 3. Niat untuk keluar

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut akan tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Keinginan karyawan untuk keluar diindikasikan dengan keaktifan seseorang mencari pekerjaan pada organisasi lain. Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka.

Berdasarkan indikator-indikator di atas, Menurut (Aris Yusuf Hamali 2018, 128) mengatakan indikator-indikator lainnya mengenai *turnover* karyawan sebagai berikut:

1. Minat terhadap pekerjaan sekarang
2. Kesempatan karir lain
3. Pendidikan
4. Hubungan dengan perusahaan
5. Berencana tetap tinggal di perusahaan
6. Kemungkinan untuk berkembang jika tetap tinggal
7. Tidak berfikir untuk berhenti
8. Tidak ingin mencari lowongan pekerjaan lain
9. Keinginan meninggalkan perusahaan beberapa bulan mendatang
10. Kebutuhan terhadap pekerjaan

#### **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini diteliti sebelumnya oleh beberapa peneliti dan dalam rangka meneliti kembali fenomena ini maka adanya tinjauan atas penelitian sebelumnya.

**Tabel II.2**

<b>No.</b>	<b>Peneliti Terdahulu</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Fauzan Dwi Putra Lubis	Pengaruh Stres Kerja dan Gaya	Variabel	Stres Kerja dan Gaya

	<p>dan Rodhiyah (2017)</p> <p>Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia</p>	<p>Independen (X):</p> <p>1. Stres Kerja 2. Gaya Kepemimpinan transformasional</p> <p>Variabel Dependen (Y):</p> <p><i>Turnover</i> <i>Intention</i> Karyawan</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional sama-sama berpengaruh terhadap variabel <i>Turnover</i> <i>Intention</i> . Hal tersebut menyatakan bahwa jika Stres Kerja yang positif disandingkan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang baik maka akan semakin rendah pula tingkat <i>Turnover</i> <i>Intention</i> karyawan PT.Kreasi Edulab Indonesia. Dalam penelitian terhadap karyawan PT.Kreasi Edulab Indonesia, variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional</p>
--	--	---	---



				bersama-sama mempunyai pengaruh yang lemah terhadap <i>Turnover Intention</i> . Hal tersebut terlihat dari hasil koefisien determinasinya.
2	Edy Krisyanto (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Garuda Karya Mandiri	Variabel Independen (X): 1. Gaya Kepemimpinan 2. Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Y): <i>Turnover Intention</i> Karyawan	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan. 2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan 3. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan

3	Ni Nyoman Yani Sri Lestari dan Ni Wayan Mujiati (2018)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	Variabel Independen (X): 1 Stres Kerja 2 Komitmen Organisasi 3 Kepuasan Kerja karyawan Variabel Dependen (Y): <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Sedangkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
4	Tesda Jovi Amany (2016)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji dan Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Staff Auditor di Kantor Akuntan	Variabel Independen (X): 1 Stres Kerja 2 Kepuasan Tingkat Gaji 3Kepemimpinan Variabel Dependen (Y): <i>Turnover</i>	Penelitian ini yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> , kepuasan tingkat gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> ,

		Publik (Studi pada KAP di Jakarta dan Bandung)	<i>Intentions</i>	dan menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intentions</i> .
--	--	--	-------------------	---

Berdasarkan penelitian terdahulu yang penulis pakai dalam melakukan penelitian saat ini, yang menjadi perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel penelitian yang dipakai pada saat menjalankan penelitian.

### C. Kerangka Pemikiran

Masalah utama dalam perusahaan saat ini adalah tingginya tingkat *Turnover* karyawan. Salah satu faktor *turnover* adalah gaya kepemimpinan dan stres kerja.

Akibat yang di timbulkan dari tingginya tingkat *turnover* karyawan bagi perusahaan adalah terciptanya ketidakstabilan dan menurunnya reputasi perusahaan (tidak efektif dalam mengelola sumber daya manusia).

Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu kunci sukses dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan. Dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intentions* Staff Auditor di

Kantor Akuntan Publik, Beberapa macam gaya kepemimpinan menurut Tesha Jovi Amany (2016) yaitu Gaya Kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan supportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian.

Penyebab Stres kerja tidak hanya disebabkan oleh karena lingkungan kerja, namun stres juga terjadi karena, beban kerja yang berlebihan (*overload*), tekanan atau desakan waktu (*time pressure*), Frustrasi (*Frustration*), dan konflik antar pribadi dan antar kelompok (*interpersonal conflict*)

### Bagan II.3

#### Fenomena Kondisional

Untuk menjaga kelangsungannya, perusahaan harus mempertahankan karyawan, menekan angka *turnover* yang mungkin timbul dalam benak karyawan dengan memastikan gaya kepemimpinan yang adil dan bijak serta menekan tingkat stres kerja.

#### Gaya Kepemimpinan

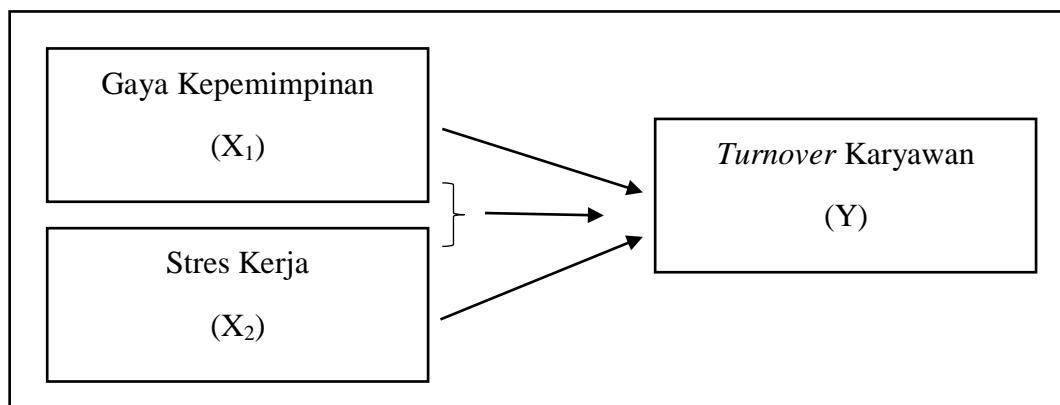
1. Ketegasan
2. Instruksi yang Jelas
3. Hubungan Kerja
4. Terbuka
5. Apresiasi Kerja
6. Keadilan
7. Evaluasi
8. Supportif
9. Aktif
10. Motivasi

#### Turn Over Karyawan

1. Minat terhadap pekerjaan sekarang
2. Kesempatan karir lain
3. Pendidikan
4. Hubungan dengan perusahaan
5. Berencana tetap tinggal diperusahaan ini
6. Kemungkinan untuk berkembang jika tetap tinggal
7. Tidak berpikir untuk berhenti
8. Tidak ingin mencari lowongan pekerjaan lain
9. Keinginan meninggalkan perusahaan beberapa bulan mendatang

#### Stres Kerja

1. Lingkungan kerja
2. Konflik
3. Beban kerja
4. Pengaruh pemimpin
5. Kekompakan kelompok
6. Desakan waktu
7. Struktur Organisasi
8. Ketidakjelasan peran
9. Peluang karir
10. Teknologi



Sumber: diolah oleh penulis (2019)

#### D. Perumusan Hipotesis

Menurut (Sugiyono 2017, 63) mengatakan bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap *turnover* karyawan.

##### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover* Karyawan

Menurut (Sedarmayanti 2017, 365) mengatakan bahwa :

“Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain”.

Dengan definisi tersebut, maka disadari bahwa seorang pemimpin harus mampu memiliki pola perilaku yang dapat mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar dapat bersama-sama tercapainya tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah seseorang yang mampu bersikap adil, memberikan instruksi yang jelas, serta memiliki komunikasi yang baik terhadap bawahannya. Hal ini didukung dengan penelitian Tesha Jovi (2016), Edy Krisyanto (2017), dan Fauzan Dwi (2017) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**H.1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan PT. Indorack Multikreasi**

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

Setiap karyawan pasti memiliki tingkat stres kerja secara individual, stres kerja tersebut dapat terjadi karena faktor internal (dari diri sendiri) dan faktor eksternal (lingkungan kerja).

Menurut (Arif Yusuf 2018, 241) mengutip dari Ivanko yang mengatakan bahwa :

“Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian Tesha Jovi (2016), Fauzan Lubis (2017), dan Ni Nyoman (2018) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**H.2: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan PT. Indorack Multikreasi**

### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan

Cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam menurunkan tingkat *turnover* karyawan adalah memperbaiki dan mengembangkan sikap gaya kepemimpinan setiap pemimpin dalam perusahaan lewat serta menekan stres kerja lewat dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan keadaan *turnover* karyawan yang rendah, perusahaan memiliki pandangan yang baik terhadap perkembangan dan kemajuan

operasional, sehingga memiliki keuntungan baik secara keuangan dan juga sumber daya manusianya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik serta stres kerja yang positif, *turnover* karyawan pastinya juga akan berkurang. Hal ini didukung dengan penelitian Tesha Jovi (2016), Fauzan Lubis (2017), Edy Krisyanto (2017) dan Ni Nyoman (2018) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**H.3: Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan PT. Indorack Multikreasi.**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Berdasarkan jenis penggolongan tujuan, jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian pengembangan. Penelitian pengembangan adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada. Dalam penelitian ini, penulis mengkaji sumber-sumber teori pendukung mengenai variabel yang di teliti serta di dukung dengan adanya penelitian terdahulu untuk memperkuat penetapan hipotesis.

Metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan PT. Indorack Multikreasi yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian kancan dan perpustakaan, pemakaian terapan, bidang ilmu kesejahteraan sosial, metode deskriptif, variabel eksperimen dan menggunakan teknik analisis SPSS (*Statistical for Product Service Solution*). Penelitian kuantitatif merupakan metode yang menggunakan sistem pengambilan sampel dari populasi yang ada dan juga menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data. Pendekatan Kuantitatif digunakan untuk mendapatkan informasi secara mendetail dan faktual yang sedang terjadi dan mengidentifikasi masalah-masalah atau kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan.

Penelitian kanvas adalah kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu baik dari lembaga-lembaga dan organisasi kemasyarakatan maupun lembaga-lembaga pemerintahan. Dalam hal ini peneliti merupakan objek penelitian pada suatu perusahaan yaitu PT. Indorack Multikreasi. Penelitian perpustakaan merupakan penelitian dengan cara membaca buku-buku di dalam perpustakaan. Kegiatan ini dilakukan dengan menghimpun data dari perpustakaan.

Penelitian terapan dilakukan dengan tujuan menerapkan, menguji, dan mengevaluasi masalah-masalah praktis sehingga dapat dimanfaatkan untuk kepentingan manusia, baik secara individual maupun kelompok.

Penelitian kesejahteraan sosial yang berhubungan dengan suatu kegiatan bisnis atau perekonomian pada suatu perusahaan

Metode deskriptif menjelaskan tentang bagaimana data akan dikumpulkan, diolah dan diteliti untuk suatu pembuktian dan pengujian dalam mencapai suatu tujuan. Metode deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian, dapat berupa orang, Lembaga, masyarakat dan lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya.

Pendekatan Kuantitatif digunakan untuk mendapatkan informasi secara mendetail dan faktual yang sedang terjadi dan mengidentifikasi masalah-masalah atau kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan.

## B. Objek Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di PT. Indorack Multikreasi yang berlokasi di Jl. Otomen no. 428 Jatiuwung, Tangerang. Perusahaan ini adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufakturing furnitur panel dan sofa. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2019 sampai dengan Juli 2019. Adapun data yang diperoleh dari departemen *Human Resource* yaitu tingkat *turnover* PT. Indorack Multikreasi tahun 2016, 2017, dan 2018.

Penelitian dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan di perusahaan tersebut.

### a. Profil Perusahaan

PT. Indorack Multikreasi berlokasi di Jatiuwung, Tangerang adalah perusahaan pertama sebelum MEMORY Group terbentuk. MEMORY Group yang memiliki tiga anak perusahaan lainnya seperti PT. Talenta Anugrah Pratama (Tangerang), PT. Furniplus Asia (Batam), dan PT. Luck One Living (Cirebon) yang sama-sama berfokus pada produk furnitur.

PT. Indorack Multikreasi beralamat di Jl. Otomen No. 428 Jl. Gatot Subroto Km. 5, Jatiuwung, Cibodas, Kota Tangerang, Banten 15134 untuk pembuatan komponen *finish good* dan pabrik kedua beralamat di Jl. Raya Mauk Km 7 Ds Karet Kecamatan Sepatan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten.

Berikut ini adalah sejarah perkembangan usaha PT. Indorack Multikreasi.

### **Awal Karir Perusahaan**

PT. Indorack Multikreasi didirikan oleh Fredy Mulyanto pada tanggal 20 September 1993 adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur furnitur atau mebel. Pabrik pertama berlokasi di Prepedan, Jakarta Barat memiliki karyawan-karyawan tukang kayu sederhana yang menghasilkan produk pertama rak televisi dan melakukan ekspor ke Hongkong. Mengikuti berbagai pameran di luar negeri untuk mencapai target pasar ekspor. Setelah pameran yang sukses di Singapura, PT. Indorack Multikreasi kemudian memperluas pasar secara agresif ke Timur Tengah, serta membuka pabrik kedua di Mauk, Tangerang dengan kapasitas 10.000 unit per bulan.

### **Tahun 1999–2002**

Ketika standar kualitas meningkat, PT. Indorack Multikreasi memasuki pasar Jepang pada tahun 1999 dan Prancis pada tahun 2000, menandai era di mana modernisasi seluruh proses produksi dan perluasan produk. Untuk memenuhi permintaan yang meningkat setelah berhasil menembus pasar Jerman yang kompetitif, PT. Indorack Multikreasi membuka pabrik lain pada tahun 2001, di mana kantor pusat kami saat ini berlokasi di Jatiuwung, Tangerang. Kapasitas juga meningkat menjadi 20.000 unit per bulan.

**Tahun 2003–2006**

Menyadari bahwa bahan baku utama yang digunakan dapat dihemat dengan memanfaatkan kertas *Honeycomb*, serta desain jenis ujung bundar semakin populer, PT. Indorack Multikreasi berhasil memperkenalkan produk yang sesuai dengan atribut ini, yang disebut sebagai *soft series* yang pertama di pasar furnitur.

**Tahun 2007–2011**

Dengan tuntutan yang terus meningkat, PT. Indorack Multikreasi berusaha memodernisasi proses sekali lagi dan memutuskan untuk membuat terobosan baru di bawah PT Furniplus Asia, di pulau Batam yang dekat dengan Singapura selanjutnya disebutkan dengan nama MEMORY Group. Pabrik baru memiliki visi untuk selalu mengadopsi teknologi perkayuan terbaru di Indonesia. Pada tahun 2009, MEMORY juga memperkenalkan teknik pembentukan baru yang disebut *Curve*, di mana komponen tradisional harus ditebuk untuk melengkung ujungnya, MEMORY menciptakan teknik baru untuk mencapai hasil yang sama menggunakan kertas *Honeycomb*, menghasilkan produk yang sangat hemat biaya yang juga proses dipatenkan pada saat yang sama dengan kesuksesan luar biasa. Kapasitas sejak itu meningkat menjadi 80.000 unit per bulan.

### **Tahun 2012–2016**

Untuk meningkatkan kualitas lebih lanjut, MEMORY mengakuisisi perusahaan yang berspesialisasi dalam Panel *High Gloss UV*, PT Talenta Anugerah Pratama, di Pasar kemis, Tangerang dan semakin menambahkan koleksi sebagai opsi produk. Periode ini juga menandai pertama kalinya MEMORY menembus pasar Amerika Utara dan Selatan, yang berarti bahwa Produk MEMORY telah mencapai ke 5 benua.

### **Tahun 2017**

Untuk memastikan bahwa MEMORY adalah mitra bisnis utama untuk solusi furniture, MEMORY mengakuisisi pabrik rotan, PT Luck One Living, di Cirebon yang sudah mengekspor seluruh dunia dengan menambahkan bahan alami sebagai bagian dari koleksi. Pada tahun yang sama, MEMORY juga meluncurkan produk sofa dan kursi yang dijual ke pengecer utama atau pasar tradisional.

Konsep yang diberikan oleh PT. Indorack Multikreasi adalah DIY atau *Do It Yourself* dengan kemudahan saat perakitan. Penjualan yang menggunakan metode bisnis ke bisnis (B2B) memiliki target pasar lokal dan ekspor.

Untuk pasar lokal, PT. Indorack memiliki kerjasama yang baik dengan Informa dan Ace Hardware untuk panel furnitur serta Fabelio dan JYSK Indo untuk sofa furnitur. Conforama (Prancis), Kohnan

Shoji (Jepang), dan Line Furniture (Arab) adalah sebagian pasar ekspor yang memiliki kerjasama baik dengan PT. Indorack Multikreasi.

## **b. Visi dan Misi Perusahaan**

### **Visi**

PT. Indorack Multikreasi mampu mempertahankan desain yang *modern* dan *fresh*, kualitas yang konsisten dan harga yang kompetitif untuk pasar lokal dan ekspor.

### **Misi**

Terus melakukan improvisasi terhadap produk yang sudah diproduksi, bekerja sama dengan beberapa retail furnitur terbesar di dunia untuk inovasi terus menerus dalam pengembangan produk serta memanfaatkan teknologi baik dari bahan baku, mesin, dan tenaga kerja.

### c. Struktur Organisasi Perusahaan

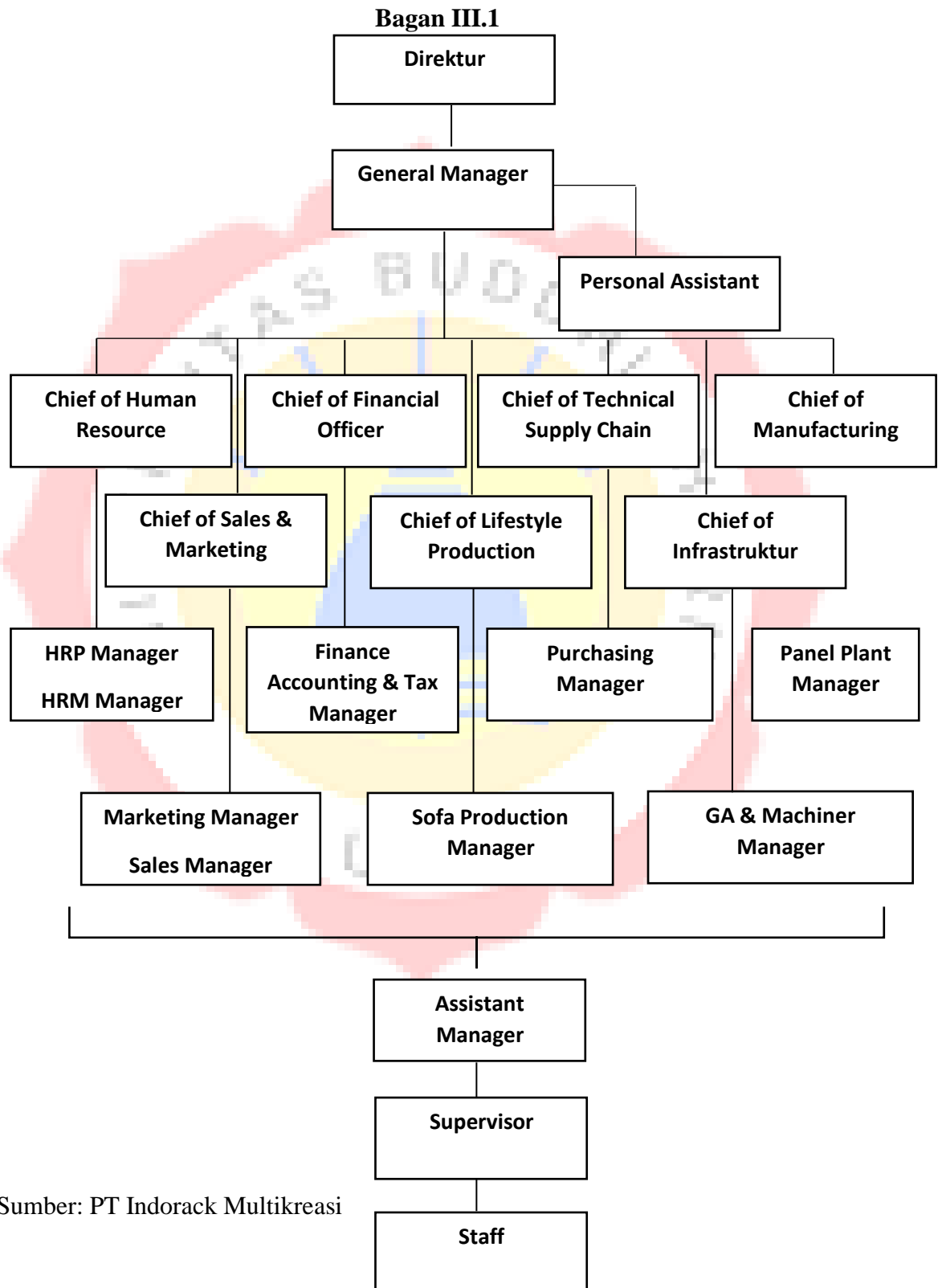
Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan.

Setiap perusahaan tentu memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai sehingga untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan struktur organisasi yang baik untuk mengatur aktivitas perusahaan dan memberikan gambaran skematis tentang hubungan kerjasama, pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab di dalam organisasi perusahaan.

Struktur organisasi ini diharapkan dapat menghindari adanya kekaburan dan pemahaman kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Selain itu pemimpin perusahaan juga akan mudah mengawasi bawahannya sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik.



PT. Indorack Multikreasi memiliki struktur organisasi perusahaan dengan skema :



Sumber: PT Indorack Multikreasi

## Uraian Tugas

Secara singkat tugas dan jabatan / bagian dari struktur organisasi di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

### 1. Direktur

Tugas dari Direktur adalah :

1. Memimpin & bertanggung jawab atas kegiatan perusahaan
2. Menerima laporan hasil kerja dari GM dan para Chief Departemen
3. Mengambil keputusan terhadap arus keuangan dan pajak perusahaan

### 2. General Manager

Tugas dari General Manager adalah :

1. Mengawasi kinerja Chief Departemen dan anggotanya
2. Mengatur strategi perusahaan
3. Mengkoordinir semua bagian perusahaan

### 3. Personal Assistant

Tugas dari Personal Assistant adalah :

1. Menjadi perantara pihak-pihak yang ingin berhubungan dengan GM
2. Memfilter informasi dan sumber informasi bagi pimpinan
3. Membantu dalam penyusunan jadwal dan kebutuhan pribadi pimpinan perusahaan

### 4. Chief of Human Resource

Tugas dari Chief of Human Resource adalah :

1. Melakukan proses rekrutmen dan Menjadi fasilitator bagi pengembangan *soft skill* dan *hard skill* sumber daya manusia dalam perusahaan
2. Melakukan penempatan (*Plotting*) sumber daya manusia sesuai
3. Membuat SOP mengenai kebijakan perusahaan dan kompensasi karyawan
5. Chief of Financial Officer

Tugas dari Chief Financial Officer adalah :

1. Memastikan *cashflow* sehat untuk perputaran keuangan perusahaan
2. Melakukan validasi terhadap pengajuan biaya departemen dan harga jual yang dikeluarkan oleh divisi penjualan
3. Mengatur perpajakan perusahaan dan menyiapkan laporan keuangan perusahaan guna pengambilan keputusan manajemen
6. Chief of Technical Supply Chain

Tugas dari Chief of Technical Supply Chain adalah :

1. Melakukan inovasi terhadap produk (pembuatan sampel)
2. Mengkoordinasikan penelitian dan pengembangan atas bahan baku dan barang jadi

3. Mengatur dan validasi pembelian bahan baku ke vendor serta analisa kemampuan vendor dalam memenuhi kebutuhan bahan baku

#### 7. Chief of Manufacturing

Tugas dari Chief of Manufacturing adalah :

1. Mengatur proses produksi sesuai dengan order *customer*
2. Mengatur penjadwalan produksi
3. Memastikan *output* produksi berhasil (*passed*)

#### 8. Chief of Sales & Marketing

Tugas dari Chief of Sales & Marketing adalah :

1. Mencari *customer* baru dan *maintain existing customer*
2. Meningkatkan penjualan produk
3. Mengatur proses *Quality Control* atas *output* produksi

#### 9. Chief of Lifestyle Production

Tugas dari Chief of Lifestyle Production adalah :

1. Memastikan output produksi khusus SOFA tepat waktu
2. Validasi pembelian bahan baku khusus SOFA
3. Melakukan *Improvement* atas infrastruktur pabrik SOFA

#### 10. Chief of Infrastruktur

Tugas dari Chief of Infrastruktur adalah :

1. Menjamin fasilitas perusahaan dalam keadaan baik
2. Pengurusan aset dan dokumen legalitas perusahaan
3. Analisa infrastruktur perusahaan dalam jangka panjang

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Menurut (Willy Abdillah 2018, 103-105) mengatakan bahwa pada umumnya jenis data penelitian dapat dibedakan menjadi :

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang belum pernah diolah oleh pihak tertentu untuk kepentingan tertentu. Data primer menunjukkan keaslian informasi yang terkandung di dalam data tersebut.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah, disimpan, disajikan dalam format atau bentuk tertentu oleh pihak tertentu untuk kepentingan tertentu. Data sekunder menunjukkan ketidakeaslian informasi yang terkandung di dalam data tersebut karena telah diolah untuk kepentingan tertentu.

**Tabel III.1**

<b>Jenis Data</b>	<b>Keunggulan</b>	<b>Kelemahan</b>
<b>Data Primer</b>	Keaslian data dan tidak dapat direplika oleh data lain	pada umumnya bersifat subjektif
<b>Data Sekunder</b>	pada umumnya bersifat objektif dan siap digunakan karena telah diolah	keaslian rendah karena telah diolah sesuai dengan kepentingan pihak pengolah dan penyaji data

## 2. Sumber Data

Menurut (V. Wiratna Sujarweni 2015, 89) mengatakan bahwa :

“Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan”.

Sumber data adalah tempat dimana data diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, artefak, ataupun dokumen-dokumen. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Data Primer

Yaitu sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk dapat menjawab pertanyaan penelitian. Untuk mendapatkan penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner melalui fasilitas *Google form* yang disebarakan melalui media sosial telegram yang aktif digunakan perusahaan dalam berkomunikasi serta kuesioner fisik yang diedarkan secara langsung (tatap muka) dan kemudian kuesioner dengan dua cara tersebut diisi oleh responden.

### b. Data Sekunder

Yaitu sumber data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa buku-buku dan juga referensi lainnya untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini.

#### **D. Populasi dan Sample**

##### **1. Populasi**

Menurut (Sugiyono 2017, 135) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan pengertian di atas, populasi dalam penulisan ini adalah PT. Indorack Multikreasi yang mempunyai sejumlah orang/subjek dan objek yang lain. Hal ini berarti populasi dalam arti jumlah/kuantitas.

##### **2. Sampel**

Menurut (Sugiyono 2017, 136) mengatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Menurut (Sugiyono 2017, 147) sampel yang dipilih oleh peneliti harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Mereka yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturasi, sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui, tetapi juga dihayatinya
2. Mereka yang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlibat pada kegiatan yang tengah diteliti
3. Mereka yang mempunyai waktu memadai untuk dimintai informasi
4. Mereka yang tidak cenderung menyampaikan informasi hasil “kemasannya” sendiri
5. Mereka yang pada mulanya tergolong “cukup asing” dengan peneliti sehingga lebih menggairahkan untuk dijadikan semacam guru atau narasumber.

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu: maka digunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2017, 81)

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

$e^2$  = Taraf nyata atau batas kesalahan

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena dalam setiap



penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%. Maka besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 133 orang dimana populasi tersebut dari karyawan level 1 sampai dengan level 4, dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$n = \frac{133}{1 + (133 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{133}{1 + (133 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{133}{1 + 0,3325}$$

$$n = 99,81 \text{ dibulatkan menjadi } 100 \text{ responden}$$

Berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung sampel dari populasi berjumlah 133 orang dengan tarif kesalahan 5% adalah 100 responden.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Richey and Klein (Sugiyono 2017, 200) mengatakan bahwa :

“Data yang akan dikumpulkan oleh peneliti akan tergantung pada rumusan masalah dan hipotesis”.

Berikut adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

1. Teknik pengumpulan data primer

a. Kuesioner

Menurut (Willy Abdillah 2018, 106) mengatakan bahwa :

“Kuesioner adalah metode pengumpulan data primer menggunakan sejumlah item-item pertanyaan atau pernyataan dengan format tertentu”.

Menurut (Sugiyono 2017, 216) Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data di mana partisipan/ responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti.

b. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang banyak digunakan penelitian-penelitian eksploratif dan studi lapangan. Wawancara bertujuan mendapatkan informasi atau mengonfirmasi beberapa informasi secara langsung kepada responden atau partisipan.

c. Studi kepustakaan

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada pada PT. Indorack Multikreasi. Melihat secara nyata keadaan dan kondisi lapangan dengan segala aspek yang berhubungan langsung dengan peneliti.

2. Teknik pengumpulan data sekunder

a. Studi Kepustakaan

dilakukan dengan membaca buku-buku referensi yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan teori-teori yang memiliki keterkaitan untuk dijadikan dasar kriteria dalam pembahasan judul skripsi.

### F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam definisi operasional variabel ada dua yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dalam membuat penelitian ini, peneliti perlu memberikan gambaran dan batasan dari variabel yang menjadi pembahasan lebih lanjut. Menurut (Willy Abdillah 2018, 38-39) tipe variabel yaitu:

1. Variabel Independen (bebas)

Variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

2. Variabel Dependen (terikat)

Variabel yang diasumsikan mengukur atau menilai pengaruh variabel independen.

Dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan merupakan variabel bebas pertama ( $X_1$ )
- b. Stres Kerja merupakan variabel bebas kedua ( $X_2$ )
- c. *Turnover* Karyawan merupakan variabel terikat (Y)

Berdasarkan teknik pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik skala likert yaitu pernyataan-pernyataan yang memberikan 5 pilihan dengan bobot jawaban 1,2,3,4,5 dengan penjelasan sebagai berikut:

**Tabel III.2**

<b>Pilihan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber: Sugiyono (2017, 166)**

Tabel III.3

## Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	- Gaya Kepemimpinan Otokritas	1. Ketegasan 2. Instruksi yang Jelas 3. Hubungan Kerja 4. Keadilan 5. Motivasi	Skala Ordinal
	- Gaya Kepemimpinan Demokratis	6. Terbuka 7. Apresiasi Kerja 8. Evaluasi 9. Supportif 10. Aktif	
Sumber : Sedarmayanti (2017, 365) & Dr. Badrudin M. Ag. Pada buku (2015, 189)			
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	- Gejala Stres Tingkat Organisasi	1. Lingkungan kerja 2. Konflik 3. Kekompakan Kelompok 4. Struktur Organisasi 5. Teknologi	Skala Ordinal
	- Gejala Stres Tingkat Individu	6. Beban Kerja 7. Pengaruh Pemimpin 8. Desakan Waktu 9. Ketidakjelasan Peran 10. Peluang Karir	
Sumber : Arif Yusuf (2018, 246) & Darsono Pada buku (2016, 252)			
Turnover Karyawan (Y)	- Memikirkan untuk keluar	1. Minat terhadap pekerjaan sekarang 2. Tidak berfikir untuk berhenti 3. Kebutuhan terhadap pekerjaan 4. Tidak ingin mencari lowongan pekerjaan lain 5. Berencana tetap tinggal diperusahaan ini 6. Kemungkinan untuk berkembang jika tetap tinggal	Skala Ordinal

- Pencarian Alternatif Pekerjaan	7. Pendidikan 8. Hubungan dengan perusahaan
- Niat Untuk Keluar	9. Kesempatan karir lain 10. Keinginan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat
Sumber : Khikmawati (2015, 17) & Aris Yusuf Hamali (2018, 128)	

### G. Teknik Analisis Data

Untuk memperoleh hasil yang baik, maka perlu didukung dengan data yang baik pula. Sedangkan baik tidaknya data tersebut tergantung pada baik atau tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi dua (2) syarat penting yaitu valid dan reliabel.

Menurut Suharsimi Arikunto (V. Wiratna Sujarweni 2015, 97) mengatakan bahwa :

"Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya".

#### 1. Uji Deskripsi Data

Menurut (Sugiyono 2017, 232) deskriptif adalah:

"Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

#### 2. Frekuensi Data

Distribusi frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya data dalam setiap kategori dan setiap data tidak dapat dimasukkan ke dalam dua atau lebih kategori. Distribusi frekuensi bertujuan untuk memudahkan dalam penyajian data, mudah dipahami dan memudahkan dalam menganalisa.

### 3. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Menurut (Agus Tri Basuki Nano Prawoto 2016, 78) uji validitas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi (validitas)

n = Jumlah individu dalam sampel

X = Skor yang diperoleh subyek dalam setiap item

Y = Skor total yang diperoleh subyek dalam setiap item

$\sum X$  = Jumlah skor dalam variabel X.

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam variabel Y.

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor X.

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y.

$\sum XY$  = Jumlah skor perkalian X dan Y.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk taraf signifikansi 0.05 atau 5% dengan *degree of freedom* (df) =  $n-2$  dan merupakan ukuran standar yang sering dipakai dalam penelitian, maka butir-butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan apabila maka butir-butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

#### 4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan informasi yang diinginkan dan dipercaya dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya dilapangan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator (varibel-variabel teramati) mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur latennya.

Menurut (Agus Tri Basuki Nano Prawoto 2016, 78) sebagai berikut :



Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach*, menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_n = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^{2t}}{\sigma^{2t}} \right)$$

Keterangan :

$r_n$  = Koefisien reliabilitas.

$k$  = Jumlah butir pertanyaan.

$\sum \sigma^{2t}$  = Jumlah varian butir

$\sigma^{2t}$  = Varian total.

Jika nilai alpha >0.7 artinya reliabilitas mencukupi sementara jika alpha >0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh test secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat atau ada pula yang memaknainya sebagai berikut :

- a. Jika nilai alpha >0.90 maka reliabilitas sempurna
- b. Jika alpha antara 0.70-0.90 maka reliabilitas tinggi.
- c. Jika alpha antara 0.50- 0.70 maka reliabilitas moderat.
- d. Jika alpha <0.50 maka reliabilitas rendah.

Agar lebih teliti juga akan dilihat kolom *Corrected Item total correlation*. Nilai tiap item sebaiknya >0.40 sehingga membuktikan bahwa item tersebut dapat dikatakan punya reliabilitas.

## 5. Uji Asumsi Klasik Regresi

Menurut (Husein Umar 2013, 173) mengatakan bahwa Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui dan memahami suatu data, apakah telah memenuhi standar dari pengujian asumsi klasik yaitu apakah data memiliki distribusi normal atau tidak, apakah data bersifat multikolonieritas, autokorelasi, atau Multikolonieritas.

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini, variabel dependen, variabel independent, atau keduanya terdistribusi normal atau tidak. Menurut (Husein Umar 2013, 181). Cara pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal grafik *Normal P-Plot of Standardized Residual* mengikuti arah garis diagonal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Menurut (Imam Ghozali 2011, 107-108) tidak terjadi gejala multikolonieritas apabila nilai ***Tolerance* > 0,100** dan nilai ***VIF* < 10,00**.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi *Durbin-Watson* digunakan untuk autokorelasi tingkat satu. Sederhananya, menurut (Imam Ghozali 2011, 111) tidak adanya gejala autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* adalah nilai *dw* terletak antara  $2d$  sampai dengan  $(4-d)$ , maka hipotesis diterima.

$$2d < \textit{Durbin-Watson} < 4-d$$

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Imam Ghozali 2011, 139) tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scatterplots* serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

6. Hipotesis Penelitian

Menurut Moh Nazir (Agus Tri Basuki Nano Prawoto 2016, 60) Mengatakan bahwa :

"Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih belum meyakinkan karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan."

Dalam menganalisis data untuk membahas permasalahan yang dikemukakan pada penelitian ini, peneliti menggunakan suatu teknik dan alat analisis, sebagai berikut :

a. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau satu variabel independen dengan variabel dependen. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. Menurut (Agus Tri Basuki Nano Prawoto 2016, 45) rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diukur atau dihitung pada variabel tidak bebas

a = Y pintasan (nilai Y bila X=0)

b = Kemiringan dari garis regresi (kenaikan atau penurunan Y untuk setiap perubahan satuan X) atau koefisien regresi yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika naik 1 unit.

X = Nilai tertentu dari variabel bebas.

7. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama.

Menurut (Agus Tri Basuki Nano Prawoto 2016, 45) rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$R_{y \cdot X_1 \cdot X_2} = \sqrt{\frac{(r_{yx1})^2 + (r_{yx2})^2 - 2 \cdot (r_{yx1}) \cdot (r_{yx2}) \cdot (r_{x1x2})}{1 - (r_{x1x2})^2}}$$

Keterangan :

$R_{y \cdot X_1 \cdot X_2}$  = Korelasi antara pelatihan ( $X_1$ ) dengan pengembangan sdm ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan prestasi kerja (Y)

$r_{yX_1}$  = Korelasi product moment antara pelatihan ( $X_1$ ) dengan prestasikerja (Y)

$r_{yX_2}$  = Korelasi product moment antara pengembangan sdm ( $X_2$ ) dengan prestasi kerja (Y)

$r_{X_1X_2}$  = Korelasi product moment antara pelatihan ( $X_1$ ) dengan pengembangan sdm ( $X_2$ ).

Menurut (Sugiyono 2017, 184) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah :

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.

**Tabel III.4**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

#### 8. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel, untuk itu penulis menggunakan SPSS 25.

Rumus untuk menguji hipotesis menurut (Sugiyono 2017, 230) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Nilai uji

r = Koefisien korelasi.

r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi.

n = Jumlah sampel.

Untuk menguji hipotesis nol (H<sub>0</sub>) kriterianya sebagai berikut :

1. Bila nilai t hitung > nilai t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Bila nilai t hitung < nilai t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila Ho diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila Ho ditolak, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

#### 9. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Menurut (V. Wiratna Sujarweni 2015, 161) mengatakan bahwa :

"Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y)".

Menurut (Sugiyono 2017, 241) Untuk Penelitian adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- R = Koefisien Korelasi Ganda  
 k = Jumlah Variabel Independen  
 n = Jumlah Anggota Sampel

Setelah mendapatkan nilai F hitung ini, kemudian bandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0.5 atau 5% artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau korelasi kesalahan sebesar 5% dan derajat kebebasan digunakan untuk menentukan F tabel.

Adapun kriteria yang digunakan, diantaranya sebagai berikut :

Ho diterima apabila :  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

Ho ditolak apabila :  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

Apabila Ho diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan tidak signifikan, dan sebaliknya apabila Ho ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan.



