



JURNAL BISNIS KOLEGA

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

PT. DAAI IV Medan

Jesslyn, Thomas Sumarsan Goh, dan Errie Margery

Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Struktur Aktiva Terhadap Struktur Modal Pada PT. Autostar Mandiri

Teknotama

Harisun, Edison Sagala, dan Elidawati

Analisis Pengaruh Promosi dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada PT. Panca Anugrah Lestari Medan

Dewi Rosiva, Imanuel Tarigan, dan Syawaluddin

Analisis Pengendalian Intern Piutang Dalam Meminimalisasikan Resiko Piutang Tak Tertagih Pada PT. Mustika Asri Agung

Andromeda Sebastian, Thomas Sumarsan Goh, dan Elidawati

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Putera Auto Perkasa

Tony Tanaka, Alfonsius, dan Syawaluddin

Pengaruh Solvabilitas, Likuiditas, dan Aktivitas Terhadap Rentabilitas Pada PT.Arta Bartindo Medan Periode 2014-2016

Keryn Varenisia, Sunarji Harahap, dan Elidawati

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Suriatama Mitra Pewita Medan

Mery Suriana, Alfonsius, dan Chon Cho Reynolds Manday

Hubungan Sifat Kepemimpinan dan Tingkat Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Serumpun Indah Lestari

Ferry Fernando, dan Wily Julitawaty

Diterbitkan oleh : STIE Professional Manajemen College Indonesia

Bisnis Kolega

Vol. 4

No. 1

Juni 2018

ISSN : 2476-910X

JURNAL BISNIS KOLEGA

Diterbitkan oleh
STIE Professional Manajemen College Indonesia

Penasehat
Thomas Sumarsan Goh, SE, MM (Ketua STIE Professional Manajemen College Indonesia)

Penanggung Jawab
Immanuel Tarigan, SE, MSi.
Drs. Edison Sagala, MS

Pemimpin Redaksi
Errie Margery, SE, MSi.

Dewan Redaksi
Sunarji Harahap, S.Pd, M.M
Alfonsius, SE, MSi.
Ronauli Fransiska Pasaribu, S.Pd., MSi.
Chon Cho Reynolds Manday, SE, MM
Wily Julitawaty, S.Si, MSi.

Editor
Errie Margery, SE, MSi.

Alamat Redaksi
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
STIE Professional Manajemen College Indonesia
Komp. Multatuli Indah Blok C No. 11-14 Medan 20151
Telp. 061 - 4578818, Fax. 061 - 4514117
Email : jurnal.kolega@pmci.ac.id

Jurnal Bisnis Kolega adalah media publikasi kajian konseptual dan praktis berupa telaah teoritis maupun hasil-hasil penelitian empiris yang membahas bidang Manajemen dan Akuntansi. Terbit dua kali dalam setahun, setiap bulan Juni dan Desember. Redaksi mengundang para akademisi, peneliti dan praktisi di bidang akuntansi dan manajemen untuk mengirimkan naskah yang akan dipertimbangan publikasinya secara luas untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan

JURNAL BISNIS KOLEGA

ISSN: 2476-910X

Vol. 4 No. 1. Juni 2018

DAFTAR ISI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. DAAI TV Medan Jesslyn, Thomas Sumarsan Goh, dan Errie Margery	1
Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Struktur Aktiva Terhadap Struktur Modal pada PT. Autostar Mandiri Teknotama Harisun, Edison Sagala , dan Elidawati	11
Analisis Pengaruh Promosi dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Anugrah Lestari Medan Dewi Rosiva, Imanuel Tarigan, dan Syawaluddin	18
Analisis Pengendalian Intern Piutang Dalam Meminimalisasikan Resiko Piutang Tak Tertagih Pada PT. Mustika Asri Agung Andromeda Sebastian, Thomas Sumarsan Goh, dan Elidawati	22
Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Putra Auto Perkasa Tony Tanaka, Alfonsius dan Syawaluddin.....	31
Pengaruh Solvabilitas Likuiditas dan Aktivitas Terhadap Rentabilitas Pada PT.Arta Batrindo Medan Periode 2014-2016 Keryn Varensia, Sunarji Harahap, dan Elidawati	37
Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Suriatama Mitra Perwita Medan Mery Suriana, Alfonsius, dan Chon Cho Reynolds Manday	47
Hubungan Sifat Kepemimpinan dan Tingkat Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Serumpun Indah Lestari Ferry Fernando, dan Wily Julitawaty	55

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *STRESS* KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAAI TV MEDAN

Jesslyn¹, Thomas Sumarsan Goh², Errie Margery³

¹Alumni, STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: moncil19@gmail.com

²Dosen, STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: gohto@gmail.com

³Dosen, STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: erriemargery@gmail.com

Abstract. *PT Daai TV Medan is a company engaged in the field of television, every day employees have a schedule to cover news at various place. Problems in PT Daai TV Medan that the leader is too autocratic and excessive work stress causes employee work productivity decreased. The purpose of this research is to know and analyze the influence of leadership style and work stress on work productivity of PT Daai TV Medan employees. The data used are primary data and secondary data. The number of population and sample in this research are 39 employees. The sampling technique used saturation sampling technique. Data analysis technique is using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially there is a positive and significant influence between the variables of leadership style and work stress on employee productivity at PT Daai TV Medan and simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of leadership style and work stress on employee productivity at PT Daai TV Medan.*

Keywords: *Leadership Style, Work Stress, Employee Productivity*

I. PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan yang terlalu autokratik akan membuat para karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja di perusahaan tersebut, karena mereka tidak memiliki kebebasan dalam memberikan pendapat. Gaya kepemimpinan autokratik sendiri merupakan gaya kepemimpinan yang mampu untuk mempengaruhi orang lain yang ada di sekitar agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan atas dasar putusan dari pemimpin. Sebagai contoh ketika mengadakan rapat pada PT Daai TV Medan, dalam membuat keputusan selalu dilakukan oleh pimpinan atau manajer, karyawan yang mengikuti rapat tersebut selalu tidak diberikan kesempatan untuk menyatakan pendapat mereka. Keadaan ini akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Daai TV Medan, karena karyawan yang lebih memahami lingkungan yang terjadi di

lapangan. Selain itu pimpinan atau manajer selalu berbicara ketus mengakibatkan komunikasi antara pimpinan atau manajer dengan karyawan tidak berjalan dengan baik. Pimpinan atau manajer juga tidak memberi hak kepada karyawan untuk membuat keputusan apabila ada hal yang sangat mendesak terjadi.

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi dan sektor ekonomi yang pesat mengakibatkan semakin tumbuh dan berkembangnya dunia usaha dan pertumbuhan bisnis yang secara tidak langsung akan memacu perkembangan industri di tanah air. Dalam dunia usaha yang semakin maju dan berkembang tersebut tentu semakin banyak pula perusahaan yang didirikan. Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Dalam hal ini kekayaan utama yang paling berharga dalam suatu negara sesungguhnya adalah sumber

daya manusia. Karena itu SDM dijadikan sebagai subjek pembangunan dan bukan objek pembangunan. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan. Selain itu sumber daya manusia (karyawan) juga berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola dan memanfaatkan perusahaan yang satu dengan perusahaan lain yang saling bersaing baik secara sehat maupun dengan cara-cara yang sudah tidak bisa dikatakan sehat lagi. Hal ini akan membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat sehingga membuat setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin agar dapat memenangkan persaingan. Dengan semakin marak dan ketatnya persaingan antar perusahaan perindustrian pertelevisian, maka disemua ataupun disetiap perusahaan dituntut untuk memiliki ritme kerja yang serba cepat, serta menuntut dan sangat kompetitif. Hal ini merupakan suatu tantangan yang menarik sekaligus menjadi sumber *stress* yang cukup berat, sehingga dapat dikatakan tidak ada orang yang bisa lepas sama sekali dari rasa was-was, lemas ketegangan, atau *stress* yang selalu terjadi dalam lingkungan perusahaan (pekerjaan).

Stress kerja merupakan perasaan yang tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. *Stress* kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menjadi menurun. PT Daai TV merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertelevisian, setiap harinya karyawan memiliki jadwal untuk meliput berita di berbagai tempat. Jadwal yang padat tersebut membuat karyawan *stress* yang mengakibatkan produktivitas menjadi menurun. Selain itu *stress* kerja yang dialami karyawan juga berasal dari beban kerja yang terlalu besar, pemimpin atau manajer yang selalu menuntut agar pekerjaan selalu dikerjakan dalam waktu yang singkat, seperti pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan selama seminggu dipercepat menjadi satu hari, lingkungan kerja, tekanan dan sikap pemimpin juga merupakan salah satu faktor

stress kerja karyawan PT Daai TV Medan.

Produktivitas adalah cara untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat.

PT Daai TV Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertelevisian. PT Daai TV Medan menyajikan tayangan yang dikemas dengan keindahan estetika dan keindahan hidup yang dapat dinikmati oleh pemirsa. Pada PT Daai TV Medan terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari meningkatnya ketidakhadiran karyawan, menurunnya ketelitian karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, serta menurunnya semangat karyawan dalam bekerja yang terlihat terganggunya jadwal *on air* dan *off air* sehingga menyebabkan *rating program* yang mengalami penurunan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pimpinan perusahaan berusaha menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, dan sehingga mampu mempengaruhi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan keinginan pemimpin dan tercipta hubungan kerja yang harmonis. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerjaan dan individu tersebut tidak akan mengalami yang namanya *stress* kerja pada tempat ia bekerja. Berdasarkan kondisi di atas maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Stress* Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Daai TV Medan.”

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Darodjat (2015:326), “Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung

pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.”

Menurut Handoko (2012:299), Perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Gaya kepemimpinan dengan orientasi dengan tugas (*task-oriented*) dan gaya dengan orientasi karyawan (*employee-oriented*). Manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya. Manajer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan dan pertumbuhan karyawan. Manajer berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka.

Menurut Wibowo (2016:73), “Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari sifat, keterampilan dan perilaku pemimpin yang dipergunakan pada saat berinteraksi dengan pengikut.”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan pengertian gaya kepemimpinan adalah sebagai perwujudan tingkah laku pemimpin yang mengkombinasi sifat, keterampilan dan perilaku dalam mengarahkan, mengawasi serta mengerakkan para karyawan di dalam suatu perusahaan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2015:227-228), Gaya kepemimpinan autokratis mempunyai ciri antara lain :

1. Menentukan kebijakan untuk anggotanya
2. Memberi tugas secara instruktif
3. Menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan anggotanya
4. Mengendalikan secara ketat pelaksanaan tugas
5. Interaksi dengan anggota terbatas
6. Tidak mengembangkan inisiatif anggota.

Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2016:204),

“*Stress* adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.”

Menurut Siagian (2013:300), “*Stress* merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.”

Menurut Badeni (2013:62), *Stress* kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Fahmi (2016b:256) “*Stress* adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.”

Menurut Sunyoto (2012:215), “*Stress* merupakan kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.”

Menurut Robbins dan Coulter (2013:16) “*Stress* kerja merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan atau peluang yang terlampaui banyak.”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan *stress* kerja merupakan suatu kondisi emosional yang dialami oleh seseorang yang dihadapkan pada suatu kendala, tantangan, hambatan-hambatan dan sebagainya yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang dalam bekerja.

Indikator Stress Kerja

Menurut Badeni (2014:66), Sejumlah faktor yang memengaruhi perbedaan tingkat *stress* antara orang yang satu dengan orang yang lain ketika menghadapi *stressor* yang sama antara berbeda individual dalam hal :

1. Persepsi

2. Pengalaman dalam menghadapi peristiwa yang menyebabkan *stress*
3. Kemampuan memprediksi peristiwa penyebab *stress*
4. Jenis kepribadian (*belief in locus of control internal or external*),
5. Dukungan sosial
6. Permusuhan

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:94), “Produktivitas adalah rasio keluaran barang dan jasa dibagi masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut.”

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:156), “Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.”

Menurut Hasibuan (2016:94), “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, di mana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.”

Berdasarkan pengertian di atas, produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan. Sebaliknya apabila produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2013:211), Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

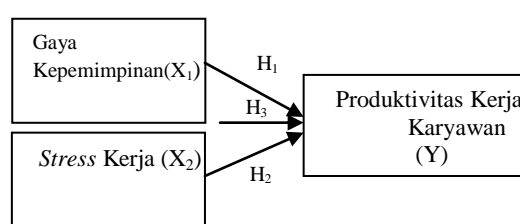
Kerangka Berpikir

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:165), Salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara professional. Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi. Namun, masing-masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasi.

Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala *negative* yang pada gilirannya berpengaruh pada Bagian ini berisi tentang rangkuman kajian teoritik, kerangka berpikir, dan hipotesis (bila ada) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti produktivitas kerjanya.

Menurut Fahmi (2016a:217), Salah satu dampak *stress* yang memiliki pengaruh pada organisasi adalah terjadinya penurunan pada produktivitas organisasi. Karena sukses atau kegagalan suatu organisasi pada hakikatnya disebabkan oleh hal-hal yang dilakukan atau gagal dilakukan oleh para karyawan, perubahan terencana juga peduli akan perubahan perilaku individu-individu dan kelompok dalam organisasi itu. Dengan kata lain suatu organisasi perlu menekankan dampak *stress* pada produktivitas kerja artinya karyawan yang mengalami *stress* tidak boleh mempengaruhi hasil kerja sehingga target produktivitas dapat terus dicapai.

Dari uraian di atas, maka dapat diduga bahwa Gaya Kepemimpinan dan *Stress* Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga dapat digambarkan secara skematis kerangka pemikiran sebagai berikut:



III. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah di PT Daai TV Medan yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan, Komplek Jati Junction Blok P No. 1 Medan dan waktu penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Agustus 2017 sampai dengan Desember 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 karyawan. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2015:124), "*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel."

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara :

1. Angket atau Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015:199) "Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya." Dalam hal ini kuesioner akan dibagikan kepada karyawan perusahaan sebagai responden.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:194), "Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil."

Wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang fenomena-fenomena yang terjadi di dalam perusahaan.

3. Studi dokumentasi

Menurut Arikunto (2014:274), "Metode pengumpulan data dengan cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku,

surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, *lengger*, agenda, dan sebagainya." Studi dokumentasi yang diperoleh dari buku, jurnal dan internet yang dapat menjadi referensi bagi penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Sujarweni (2015:89), "Data Primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel atau juga data hasil wawancara penelitian dengan nara sumber."

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hasil wawancara dan memberikan daftar pernyataan (kuesioner) yang dibagikan kepada karyawan yang dijadikan sampel.

2. Data Sekunder

Menurut Sujarweni (2015:89), "Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan sebagainya." Data ini diperoleh melalui dokumen organisasi meliputi profil organisasi, struktur organisasi.

Teknik Analisis Data

Menurut Sujarweni (2014:149), "Regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen." Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Stress* Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dapat dibuat menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : *Stress* Kerja

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi variabel bebas

e : *Term of error*

Koefisien Determinasi

Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016:171-172), Semakin besar nilai R²,

maka model yang digunakan akan semakin baik. Namun perlu diperhatikan juga bahwa setiap penambahan variabel bebas ke dalam model akan selalu meningkatkan nilai R^2 , sehingga nantinya bisa terjadi kesalahan interpretasi dalam menentukan model regresi terbaik. Model yang baik adalah model yang memiliki nilai R^2 tinggi dengan jumlah variabel bebas minimal.

Uji Simultan (Uji F)

Kurniawan dan Yuniarto (2016:96-97), “Uji simultan adalah uji semua variabel bebas secara keseluruhan dan bersamaan di dalam suatu model.Uji ini dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.”

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah :

- H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$
- H_3 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016:95), “Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya.”

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)
- $H_{1, 2}$ diterima apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)

IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.003	1.218		3.287	.002
Gaya Kepemimpinan	.197	.080	.330	2.465	.019
Stress Kerja	.281	.082	.459	3.427	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

$$Y = 4,003 + 0,197 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,281 \text{ Stress Kerja}$$

Makna dari persamaan analisis regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 4,003 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan dan stress kerja tidak mengalami kenaikan atau tetap maka produktivitas kerja karyawan sebesar 4,003 satuan.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,197 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,197 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi stress kerja sebesar 0,281 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap meningkatnya stress kerja 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,281 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 2. di bawah ini :

Tabel 2. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 dimension0	.614 ^a	.376	.342	2.170

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja
 Sumber : Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai *RSquare* adalah sebesar 0.376 berarti gaya kepemimpinan dan stress kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 37,6% sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti kepuasan kerja, komunikasi, motivasi kerja dan sebagainya.

Uji Simultan (Uji F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu

Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.346	2	51.173	10.865	.000 ^b
	Residual	169.551	36	4.710		
	Total	271.897	38			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), *Stress* Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

Tabel 3. menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10,865 dan nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama = $k-1 = 3-1=2$ dan derajat bebas kedua = $n-k = 39-3= 36$ adalah 3,26. Dengan demikian dari hasil diperoleh nilai F_{hitung} (10,865) > F_{tabel} (3,26) dengan tingkat signifikansi 0,000 maka gaya kepemimpinan dan *stress* kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Daai TV Medan.

Uji Parsial (Uji t)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 4. Hasil Pengujian Secara Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.003	1.218		3.287	.002
	Gaya Kepemimpinan	.197	.080	.330	2.465	.019
	<i>Stress</i> Kerja	.281	.082	.459	3.427	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

Tabel 4. menunjukkan nilai t_{tabel} untuk signifikan 0,05 pada derajat bebas $df=n-k = 39-3=36$ adalah sebesar 2,028. Hasil dari uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji t secara parsial untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} (2,465) lebih besar dari t_{tabel} (2,028) dengan nilai signifikan sebesar 0,019, maka gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Daai TV Medan.
2. Hasil uji t secara parsial untuk variabel *stress* kerja diperoleh nilai t_{hitung} (3,427) lebih besar dari t_{tabel} (2,028) dengan nilai signifikan sebesar 0,002, maka *stress* kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Daai TV Medan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Daai TV Medan

Hasil perhitungan uji t secara parsial untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} (2,465) lebih besar dari t_{tabel} (2,028) dengan nilai signifikan sebesar 0,019, maka gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Daai TV Medan.

Menurut Sutrisno (2015:213), “Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah.”

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:165), Salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara professional. Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi. Namun, masing-masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasi.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisna (2015) bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh *Stress* Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Daai TV Medan

Hasil uji t secara parsial untuk variabel *stress* kerja diperoleh nilai t_{hitung} (3,427) lebih besar dari t_{tabel} (2,028) dengan nilai signifikan sebesar 0,002, maka *stress* kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Daai TV Medan.

Menurut Hamali (2016:246), Perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasa, berpikir dan bertindak laku. Gejala-gejala *stress* di tempat kerja meliputi gejala *stress* pada tingkat individu seperti reaksi fisiologi, seperti masalah yang bertalian dengan

punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, masalah jantung, hipertensi, reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing, reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan, reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol dan perilaku yang merusak. Gejala *stress* pada tingkat organisasi terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

Menurut Fahmi (2016b:217), Salah satu dampak *stress* yang memiliki pengaruh pada organisasi adalah terjadinya penurunan pada produktivitas organisasi. Karena sukses atau kegagalan suatu organisasi pada hakikatnya disebabkan oleh hal-hal yang dilakukan atau gagal dilakukan oleh para karyawan, perubahan terencana juga peduli akan perubahan perilaku individu-individu dan kelompok dalam organisasi itu. Dengan kata lain suatu organisasi perlu menekankan dampak *stress* pada produktivitas kerja artinya karyawan yang mengalami *stress* tidak boleh mempengaruhi hasil kerja sehingga target produktivitas dapat terus dicapai.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriyani (2017) bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *stress* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- Secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Daai TV Medan.
- Secara parsial menunjukkan bahwa *stress* kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT

Daai TV Medan.

- Secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan *stress* kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Daai TV Medan.

Saran

Saran dalam penelitian ini yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- Pimpinan memperbaiki gaya kepemimpinan autokratik, yang membuat karyawan dapat melakukan diskusi dengan leluasa serta karyawan dapat mengeluarkan pendapat mereka dengan perasaan yang tidak tertekan seperti dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis.
- Perusahaan memperbaiki sistem manajemen di dalam perusahaan seperti kejelasan deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan jabatan karyawan di dalam perusahaan sehingga adanya kejelasan tugas yang tidak menimbulkan *stress* kerja pada karyawan.
- Perusahaan memperbaiki gaya kepemimpinan dan sekaligus memperbaiki hal-hal yang dapat menyebabkan karyawan mengalami *stress* kerja yang berkepanjangan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyani. 2017. Hubungan *Stress* Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda. *Jurnal*.
[https://www.google.co.id/url?sa=t&ct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjXqKCL1JXYAhXD6Y8KHU6YBUIQFggvMAE&url=http%3A%2F%2Fejournal.an.fisip-unmul.ac.id%2Fsite%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F02%2FJURNAL%2520\(02-23-17-03-07-](https://www.google.co.id/url?sa=t&ct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjXqKCL1JXYAhXD6Y8KHU6YBUIQFggvMAE&url=http%3A%2F%2Fejournal.an.fisip-unmul.ac.id%2Fsite%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F02%2FJURNAL%2520(02-23-17-03-07-)

- 00).pdf&usg=AOvVaw0ctkqc6dV62U2fZbHDcp2
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia*. Bandung: Refika Aditama.
- Fahmi, Irfam. 2016a. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016b. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Fajar, Siti Al dan Tri Heru. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF E Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krisna. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Cold Rolling Mill pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Jurnal*. https://www.google.co.id/url?sa=t&ct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjrhfiX1JXYAhWEsI8KHf6UCycQFggxMAE&url=http%3A%2F%2Fprint.s.uny.ac.id%2F27988%2F1%2FSkripsi%2520Ful.pdf&usg=AOvVaw203Y_Yu8Ddq7dmn6FLjqty
- Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapan dengan R*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2013. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiiah. 2013. *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis Disertai Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- _____. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka

Baru Press.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).

_____. 2014. *Praktik Riset Perilaku Konsumen Teori, Kuesioner, Alat dan Analisa Data*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).

Suryabrata, Sumadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rajawali Pers.

Sutrisno. H. Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.

_____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.

_____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.

_____. 2016. *Kepemimpinan : Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Cetakan Pertama. Jakarta : Rajawali Pers.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.