

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN**

(Studi pada PTTRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi)

SKRIPSI

Disusun Oleh:

ASYA AZHAR FATHINA

1401154146



MANAJEMEN BISNIS TELEKOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TELKOM

BANDUNG

2018

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN**

(Studi pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi)

**THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON
EMPLOYEES JOB STRESS**

(Study at PT TRISCO TAM Soreang in Production Departement)

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika

Disusun Oleh:

ASYA AZHAR FATHINA

1401154146



**MANAJEMEN BISNIS TELEKOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TELKOM
BANDUNG
2018**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN**

(Studi di PT TRISCO TAM Soreang pada Bagian Produksi)

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika

Disusun Oleh:

ASYA AZHAR FATHINA

1401154146



Pembimbing

Dr. Fetty Poerwita Sary, SS., M.PD.

MANAJEMEN BISNIS TELEKOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TELKOM

BANDUNG

2018

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya, ASYA AZHAR FATHINA, menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi)” adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan kecuai melalui pengutipan sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Saya bersedia menanggung risiki/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila ditemukan pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya.

Bandung, 27 September 2018

Yang membuat pernyataan,

ASYA AZHAR FATHINA

1401154146

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan perkenan-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan(Studi pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi)**”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan jenjang pendidikan S-1 Program Studi MBTIFakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung.

Dalam penelitian ini, mendapatkan bimbingan, kritik, saran, dan motivasi yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Fetty Poerwita Sary, SS., M.Pd. selaku dosen pembimbing yang telah membekali dan membimbing penulis dalam mengerjakan tugas akhir.
2. Ibu Ella Jauvani Sagala, S.Psi., MSc., Psikolog. selaku penguji satu akademik proposal dan skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenangnya untuk memberikan saran dan kritik terhadap hasil karya tulis dari penulis.
3. Bapak Dr. Arif Partono Prasetio, M.M., CPHR, selaku penguji dua akademik proposal dan skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenangnya untuk memberikan saran dan kritik terhadap hasil karya tulis dari penulis.
4. Bapak Ir. Dodie Tricahyono, M.M., ph.D. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom.
5. Ibu Dr. Ir. Nora Amelda Rizal, M.Sc., M.M., selaku Kepala Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telkom.
6. Ibu Grisna Anggadwita, S.T., M.S.M. selaku dosen pembimbing akademik Universitas Telkom yang telah membimbing selama perkuliahan.

7. Para dosen MBTI yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan.
8. Perusahaan PT TRISCO TAM Soreang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk menjadikan perusahaan sebagai objek pada penelitian ini.
9. Karyawan divisi *Human Capital* PT TRISCO TAM Soreang yaitu Ibu Endang, Ibu Siti, Ibu Yuni, Ibu Risma, dan Bapak Jen yang telah bersedia membantu penulis dengan memberikan informasi dan berbagai data perusahaan.
10. Kepada Eyang Kakung tercinta Sumarsono, Bunda tercinta Endang Sulistiowati, dan Ayah tercinta Heri Kusmulyadi, serta adik tersayang Alya Jingga Fathina yang telah memberikan bantuan secara moral dan finansial untuk menunjang keberhasilan serta kelancaran seluruh kegiatan dalam pembuatan tugas akhir ini. Semoga Allah senantiasa memberikan Kesehatan, Rahmat, Karunia, dan Keberkahan di dunia dan akhirat atas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.
11. Kepada Melinda Herdiany selaku teman yang sudah menemani saya dari Sekolah Menengah Pertama yang selalu memberikan motivasi yang tidak pernah ada habisnya diberikan kepada penulis untuk membangun semangat dalam menyelesaikan tugas akhir.
12. Kepada teman seperjuangan skripsi Diar dan Pratiwi yang telah membantu penulis dari awal mulai mengerjakan skripsi, memberikan arahan, saran, dan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
13. Sahabat terbaik Keluarga Cemara (Adinda, Bagas, Tasya, Acit, Sarah, dan Melin) yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan tugas akhir.
14. Sahabat seperjuangan perkuliahan TRIO (Nurvi dan Balqis) dari awal perkuliahan sampai saat ini yang selalu ada untuk penulis dalam membantu dan memberikan dukungan dalam mengerjakan tugas akhir.

15. Sahabat asrama (Valen, Bayu, dan Adrian) dari awal perkuliahan sampai saat ini dalam memberika dukungan untuk menyelesaikan tugas akhir.
16. Sahabat-sahabat pengurus PSDM 2017 (Bella, Nabila, Arbi, Talei, Dhea, Nani, Alwi, Reizfan, Nurvi, dan Diar) yang telah memberikan semangat dalam mengerjakan tugas akhir.
17. Rekan-rekan kelas MBTI-F dan mahasiswa MBTI angkatan 2015 yang sudah bekerjasama dengan baik selama perkuliahan.
18. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. dengan segenap hari penulis berharap semoga segala kekurangan yang ada pada penelitian ini dapat dijadikan bahan pembelajaran untuk penelitian yang lebih baik lagi.

Bandung, 27 September 2018

Asya Azhar Fathina

1401154146

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT TRISCO TAM Soreang merupakan salah satu perusahaan di bidang industry *garment* yang setiap harinya memiliki pencapaian target produksi yang tinggi. Hal tersebut membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar perusahaan dapat mencapai visi dan misi. Salah satu yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan adalah stres kerja karyawan seperti beban kerja berlebihan. Peran pemimpin sangat diperlukan untuk memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan transformasional, tingkat stres kerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi.

Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif dan kausal. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 220 responden. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari 30 pernyataan. Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis linear sederhana, uji hipotesis menggunakan uji (t), dan koefisien determinasi.

Penilaian karyawan terhadap kepemimpinan transformasional termasuk dalam kategori kuat yaitu perilaku pimpinan yang mempengaruhi secara idealis dan stres kerja termasuk dalam kategori rendah artinya karyawan tidak merasakan stres yang berlebih.

Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa uji hipotesis menunjukkan H1 diterima artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja karyawan pada PT TRISCO TAM khususnya bagian produksi. Pada uji koefisien determinasi dengan nilai *R square* sebesar 0,167. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja adalah sebesar 16,7% sedangkan sisanya 83,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja

ABSTRACT

This research was conducted at PT TRISCO TAM Soreang is one of the companies in the garment industry that every day has a high production target. This requires good management of human resources so that the company can achieve its vision and mission. One think can hinder the achievement of companu goals is employee jobs stress such as like workload. The role of the leader is very necessary to provide direction and encouragement to employees in achieving the company's targets.

The purpose of this study was to determine the application of transformational leadership style, level of employee job stress and how much influence the transformational leadership style had on employee job stress at PT TRISCO TAM Soreang in the Production Departement.

This study uses descriptive and causal types. The method of data collection is done through distributing questionnaires to 220 respondents. The questionnaire used in this study consisted of 30 statements. In explaining the results of research, data analysis techniques in this study used descriptive analysis, simple linear analysis, partial hypothesis testing (t), and coefficient of determination.

Employee assessment of transformational leadership is included in the strong category of leadership behavior that influence idealized and job stress is included in the low category that mean employees do not feel excessive stress.

Hypothesis test results show H1 accepted means that transformational leadership style has a significant negative effect on employee job stress at PT TRISCO TAM especially the production departement. In the test the coefficient of determination with a R square value of 0.167. This shows that the influence of transformational leadership style on job stress is 16.7% while the remaining 83.3% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords: Transformational Leadership Style, Job Stress

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	1
1.1.1 Profil Perusahaan	1
1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	2
1.1.3 Struktur Organisasi	3
1.2 Latar Belakang Penelitian	4
1.3 Perumusan Masalah	12
1.4 Pertanyaan Penelitian	13
1.5 Tujuan Penelitian	13
1.6 Manfaat Penelitian	13
1.6.1 Manfaat Teoritis	13
1.6.2 Manfaat Praktis	14
1.7 Ruang Lingkup Penelitian	14
1.7.1 Variabel Penelitian	14
1.7.2 Waktu dan Periode	14
1.8 Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN	17
2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian	17

2.1.1Perilaku Organisasi	17
2.1.2Kepemimpinan	19
2.1.2.1Pengertian Kepemimpinan.....	19
2.1.2.2Teori Kepemimpinan	20
2.1.2.3Gaya Kepemimpinan.....	22
2.1.2.4 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	23
2.1.2.5Faktor yang Mempengaruhi Timbulnya Kepemimpinan	24
2.1.2.6 Dampak Pengaruh Pemimpin	25
2.1.2.7 Alat Ukur Gaya Kepemimpinan Transformasional	26
2.1.3Stres Kerja.....	26
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	27
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Timbulnya Stres	28
2.1.3.3 Dampak Stres	29
2.1.3.4 Alat Ukur Stres Kerja.....	30
2.1.4Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan	30
2.1.5 Penelitian Terdahulu	32
2.2Kerangka Pemikiran.....	46
2.3Hipotesis Penelitian	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1Karakteristik Penelitian.....	49
3.2Alat Pengumpulan Data	50
3.2.1Variabel.....	50
3.2.2Operasional Variabel.....	50
3.2.3Skala Pengukuran.....	54

3.3 Tahapan Penelitian	55
3.4 Populasi dan Sampel	56
3.4.1 Populasi	56
3.4.2 Sampel	56
3.5 Teknik Pengumpulan Data	57
3.5.1 Jenis Data	57
3.5.1.1 Metode Pengumpulan Data	58
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	59
3.6.1 Uji Validitas	59
3.6.2 Uji Reliabilitas	61
3.7 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	62
3.7.1 Analisis Deskriptif	62
3.7.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	66
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	66
3.7.4 Pengujian Hipotesis	67
3.7.5 Koefisien Determinasi	68
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	69
4.1 Karakteristik Responden	69
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	72
4.2 Hasil Penelitian	72
4.2.1 Analisis Deskriptif	72
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	78

4.2.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	80
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi	81
4.3 Pembahasan dan Hasil Penelitian	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran	96
5.2.1 Aspek Praktisi	96
5.2.2 Aspek Teoritis	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN I	104
LAMPIRAN II	108
LAMPIRAN III	110
LAMPIRAN IV	111
LAMPIRAN V	112
LAMPIRAN VI	113
LAMPIRAN VII	114
LAMPIRAN VIII	120
LAMPIRAN IX	130
LAMPIRAN X	131
LAMPIRAN XII	132
LAMPIRAN XIII	133

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Logo Perusahaan.....	2
Gambar 1.2 Struktur Organisasi.....	3
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 3.1 Tahapan Penelitian.....	55
Gambar 3.2 Garis Kontinum Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	64
Gambar 3.3 Garis Kontinum Stres Kerja.....	65
Gambar 4.1 Garis Kontinum Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	75
Gambar 4.2 Garis Kontinum Stres Kerja.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kuesioner Pilot Study Variabel (X).....	8
Tabel 1.2 Rekapitulasi Kuesioner Pilot Study Variabel (Y) Stres Kerja.....	9
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	51
Tabel 3.2 Skala Likert.....	55
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X).....	59
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Y).....	60
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 3.6 Skor Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	64
Tabel 3.7 Skor Stres Kerja.....	65
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	69
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden.....	70
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	71
Tabel 4.4 Karakteristik Lama Bekerja Responden.....	72
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	73
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Untuk Variabel Stres Kerja Karyawan.....	76
Tabel 4.7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	79
Tabel 4.8 Hasil Heteroskedastisitas.....	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	81
Tabel 4.11 Urutan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Stres Kerja dari Hasil Penelitian Ini dan Penelitian Terdahulu.....	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PTTRISCO Tailored Apparel Manufacturing berdiri pada tanggal 2 Februari 2000 sebagai Perseroan Terbatas yang berlokasi di Jalan Raya Kopo – Soreang KM 11,5 Katapang – Soreang, Bandung dan memiliki kantor pusat di Trisula Center Jalan Lingkar Luar Barat, Blok A, No. 1 Kel. Rawa Buaya, Kecamatan Cengkayang Jakarta Barat 11740. Perusahaan ini memiliki bisnis pada bidang pakaian jadi (*garment*). Produk yang ditawarkan merupakan pakaian formal seperti jaket, *ladies bottom*, *casual*, dan *men's trousers*. Dalam memproduksi produk tersebut, didukung dengan peralatan dan mesin produksi yang cukup *modern* serta memiliki keseimbangan produksi yang baik. Fokuspemasaran produk PT Trisco TAM adalah Australia, Amerika, Afrika, Eropa, Inggris, dan Asia.

PT TRISCO TAM dikelola oleh dewan direktur yang terdiri dari Presiden Direktur adalah Mr. David Cohen, Direktur General dan Administrasi adalah Mr. Hari Kurniadi. Jumlah karyawan di PT TRISCO TAM memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 1.445 orang. Perusahaan bekerja dalam 5 hari kerja (senin – jum'at) dengan jam kerja yang dibagi menjadi jam kerja *dayshift* dan jam kerja *shift* yang telah ditetapkan oleh kebijakan perusahaan. Jam kerja *day shift* dengan jam kerja hari senin sampai dengan hari jumat dari jam 07.30-16.15 WIB, total jam kerja sebanyak 40 jam/minggu. Sedangkan, jam kerja *shift* dibagi menjadi dua yaitu *shift II* (siang) dari jam 15.15 WIB – 23.45 WIB, dan *shift III* (malam) dari jam 23.00 WIB – 06.30 WIB. Jam kerja *shift* ini hanya untuk bagian-bagian tertentu yang diperlukan untuk kerja *shift*. (Sumber: *Data Internal Perusahaan*, 2017).



Gambar 1.1 Logo Perusahaan

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2017.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

VISI

Mewujudkan PT Trisco Tailored Apparel Manufacturing sebagai perusahaan garmen berkualitas tinggi yang mempunyai reputasi internasional.

MISI

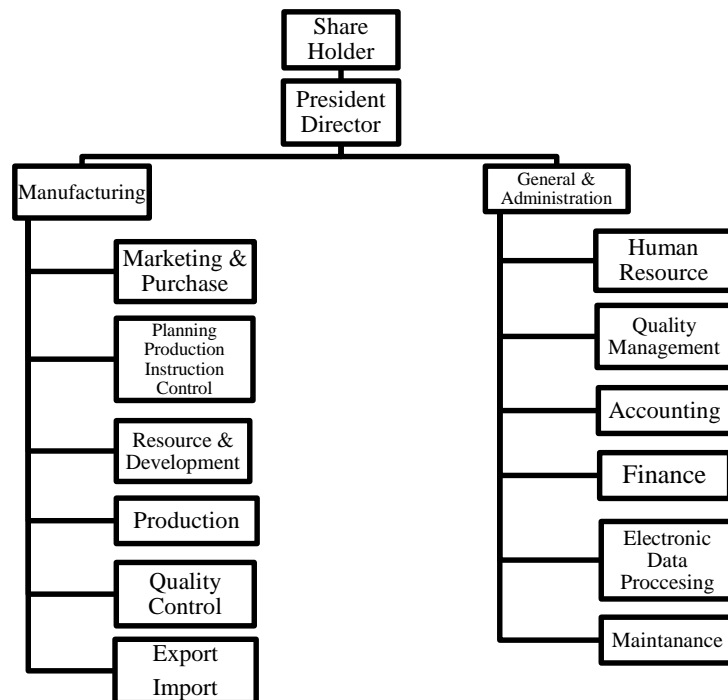
Dalam mencapai visi, kami menetapkan suatu misi sebagai berikut:

1. Pemenuhan kepuasan pelanggan secara terus-menerus.
2. Menjamin kualitas hasil akhir produk garmen kami.
3. Meningkatkan sarana, mesin dan teknologi.
4. Mengelola dan meningkatkan standar kompetensi dan kualitas sumber daya manusia.
5. Mengupayakan kecelakaan nihil + cedera nihil.
6. Menciptakan lingkungan kerja yang mempunyai tanggung jawab sosial yang tinggi dan bebas dari kekerasan fisik, seksual, mental, dan verbal.
7. Memenuhi batas maximum waktu kerja perminggu yang ditetapkan oleh pemerintah.
8. Memenuhi peraturan pemerintah untuk memberi upah kepada karyawan sesuai dengan standard minimum gaji yang berlaku bagi industri.
9. Mendorong *supplier*, *subcontractor* dan sub *supplier* untuk ikut berperan dan bertanggung jawab dalam penerapan seluruh sistem

manajemen yang diterapkan di PT TRISCO dalam kebijakan perusahaan mereka.

10. Menyediakan sarana bagi pekerja untuk melaporkan penyimpangan terhadap kebijakan ini dan akan memproses laporan tersebut secara tertutup demi keamanan kerja.
11. Mengembangkan sistem manajemen yang diterapkan di PT TRISCO TAM melalui pelaksanaan audit internal secara periodik untuk memastikan kesesuaian dengan persyaratan sistem, peraturan pemerintah, peraturan dan persyaratan lain yang digunakan perusahaan.
12. Peningkatan kemajuan perusahaan secara terus menerus, yang peduli akan lingkungan hidup. (Sumber: Data Internal Perusahaan, 2017).

1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2018.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuannya. Pada era globalisasi yang terjadi saat ini, perusahaan dituntut untuk selalu berkembang dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bertahan dan memenuhi permintaan konsumen. Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki kinerja yang baik agar dapat menghadapi tantangan yang ada dalam perusahaan. Sondhi (2018) mengatakan bahwa beberapa dekade terakhir telah terjadi perubahan paradigma dalam pendekatan manajemen yang diikuti oleh organisasi, artinya perusahaan harus tetap mengelola karyawan yang terlibat di dalam organisasi agar tetap mempertahankan daya saing yang terjadi. Stockley (2017) juga mengemukakan bahwa sumber daya manusia berhubungan langsung dengan kinerja keseluruhan dari organisasi, sehingga menjadi hal penting untuk organisasi melakukan pengembangan dan pelatihan yang diberikan kepada sumber daya manusia yang ada karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi organisasi.

Selain itu, Perucci (2018) menjelaskan bahwa pada bisnis moderen saat ini membutuhkan sumber daya yang dapat dikelola secara strategis agar tidak berdampak kepada peningkatan *turnover* dan peningkatan absen karyawan yang tidak masuk bekerja, tentunya untuk mempertahankan kinerja agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Menurut Mayhew (2018) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan hal penting karena apabila sumber daya manusia yang ada dapat dikontrol dengan baik dapat meningkatkan kinerja dan memperkuat operasi bisnis organisasi. Selanjutnya Chhugani (2017) mengemukakan bahwa setiap organisasi memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan berbagai fungsi di dalam organisasi, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan berharga. Tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, perusahaan akan gagal mencapai tingkat efisiensi.

Hal ini sejalan dengan pedoman Perjanjian Kerja Bersama (2017) di PTTRISCO TAM dalam pasal 49 ayat 2 yaitu penetapan kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja yang akan memberikan manfaat kepada pekerja

dan perusahaan yang artinya perusahaan memiliki pencapaian dengan hasil kinerja yang baik.

Deil (2014) menjelaskan bahwa terdapat 5 kualitas kerja yang harus dimiliki oleh pegawai masa kini agar karyawan dapat bertahan lama bekerja di organisasi. Pertama, unik dan original artinya salah satu kualitas yang harus dimiliki oleh karyawan seperti mampu menyelesaikan pekerjaan. Kedua, siap menghadapi berbagai risiko kerja seperti tidak banyak mengeluh saat menghadapi tugas pekerjaan. Ketiga, memiliki keterampilan khusus seperti kemampuan atau keahlian yang berguna untuk banyak pekerjaan. Keempat, selalu mau belajar seperti memiliki keinginan untuk mengetahui sesuatu yang baru. Kelima, antusias bekerja yang dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sikap-sikap tersebut dibutuhkan oleh karyawan agar dapat menghadapi tantangan yang akan terjadi di perusahaan dan mampu membantu tercapainya keberhasilan dari tujuan perusahaan.

Keberhasilan dari sebuah perusahaan ditentukan dari bagaimana perusahaan dapat mengembangkan dan mempertahankan berbagai sumberdaya yang dimiliki, salah satu sumber daya yang harus dijaga dan dikembangkan adalah sumber daya manusia. Seperti yang dikemukakan oleh Hamali (2016:4) sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah terciptanya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Kemampuan organisasi dalam mengembangkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja agar menciptakan kinerja yang baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu menjalankan tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. Salah satu yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan dan menurunkan kualitas karyawan adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan yang akan berdampak buruk pada perusahaan. Stres menjadi suatu hal yang melekat dari sifat di dalam kehidupan

manusia pada organisasi, masalah stres yang dialami karyawan perlu mendapatkan perhatian dan pengelolaan dengan penanganan stres yang baik akan meningkatkan produktivitas organisasi dan stres dapat mempengaruhi prestasi kerja dari karyawan, untuk upaya mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2013:71).

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang umum dihadapi oleh sebuah perusahaan, tekanan terjadi karena karyawan dituntut untuk meningkatkan tanggung jawab yang mengharuskan untuk bekerja lebih giat untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan dinyatakan oleh Ekianabor(2016). Dalam *International Labour Organization* (2013) memaparkan bahwa setiap tahun ada lebih dari 160 juta kerja menjadi sakit karena kurang mendukungnya lingkungan di tempat bekerja dan 1,2 juta pekerja sakit di tempat kerja. Hal tersebut disebabkan karena lingkungan bekerja seperti suhu ruangan, peralatan keselamatan, dan ruangan bekerja yang tidak aman dapat menimbulkan stres kerja terhadap karyawan. Menurut Riaz *et al.* (2016) stres kerja dapat digambarkan sebagai tekanan secara fisik maupun emosi seseorang yang muncul ketika keinginan bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, fasilitas kerja yang kurang memadai, dan ekspektasi yang tidak tercapai.

Moorhead dan Griffin (2013:189) menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja dalam jangka panjang di suatu perusahaan akan mengalami stres karena beban tugas yang berlebih dalam bekerja sangat berpotensi menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan, karena tingkat stres yang tinggi pada karyawan akan berdampak pada keefektifan dalam bekerja. Pentingnya untuk mengelola stres dalam organisasi berguna membantu mengurangi stres yang dialami karyawan dengan salah satu cara organisasi mengelola stres karyawan adalah budaya organisasi yang diterapkan dapat membantu dalam mengelola stres seperti program institusional yaitu melakukan pengelolaan stres pada peraturan yang telah ada di organisasi seperti karyawan mengambil cuti bekerja untuk pergi berlibur.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan. Mosadeghard (2013) mengemukakan bahwa faktor stres kerja disebabkan karena tugas-tugas yang berat, beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang ketat,

kekurangan staf, jam kerja yang berlebihan, pekerjaan shift yang tidak teratur, konflik peran dengan rekan kerja. Sama halnya dengan Riaz *et al.* (2016) stres kerja disebabkan kelebihan pekerjaan, konflik peran, lingkungan yang tidak aman, gaji rendah. Pendapat lain menurut Islam *et al.* (2014) tekanan yang intens untuk mencapai target, beban kerja, jam kerja yang sangat panjang. Kemudian, menurut Yada *et al.* (2015) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu pekerjaan yang berlebih, mengontrol pekerjaan, lingkungan kerja.

Dari beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja yang terjadi tentunya membutuhkan arahan untuk mengelola karyawan agar meminimalisir stres yang dirasakan karyawan yaitu adanya peran seorang pemimpin. Perilaku dari seorang pemimpin dapat membantu memberikan dorongan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Gaya seorang pimpinan dapat pula menurunkan tingkat stres yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan cara melakukan interaksi yang baik dengan karyawan dan berperilaku yang baik serta adil kepada setiap karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman saat bekerja (Prayatna dan Subudi, 2016).

Perilaku atau sikap yang diterapkan oleh pemimpin tentu berbeda antara satu dengan lainnya, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau buruk daripada gaya kepemimpinan lainnya, berbagai macam gaya yang dapat digunakan oleh pemimpin memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mempengaruhi bawahannya agar mencapai tujuan perusahaan (Hamsinah *et al.*, 2017). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:428) gaya kepemimpinan yang paling mempengaruhi bawahan dalam bekerja adalah gaya kepemimpinan transformasional karena dapat membantu untuk membentuk karyawan tetap berkomitmen pada perubahan dan tidak memandang kendala yang terjadi sebagai tekanan dalam tuntutan menyelesaikan tugas pekerjaan, sehingga gaya kepemimpinan transformasional dapat mengurangi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh Satriowati *et al.* (2016) gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu model terbaik dalam menjelaskan karakteristik seorang pemimpin yaitu mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi.

Banyaknya tuntutan perkembangan teknologi dan daya saing antar industri yang semakin ketat membuat perusahaan yang berada di bidang *garment* harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas dari produk yang dimiliki perusahaan. Bagian produksi dalam perusahaan menjadikan acuan dari keberhasilan, maka tuntutan dalam mencapai target produksi yang harus diselesaikan setiap harinya. Pada penelitian ini penulis memilih PT TRISCO TAM sebagai objek penelitian bergerak di bidang *garment* yang memiliki target hasil produksi yang tinggi. Bagian produksi memiliki tuntutan yang tinggi dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Dari tuntutan perusahaan, karyawan pada bagian produksi memiliki tanggungjawab dan beban pekerjaan yang lebih dibandingkan dengan departemen lainnya. Yulia dan Mukzam (2017) mengemukakan bahwa sebagai perusahaan yang memiliki kapasitas produksi tinggi, peranan karyawan menjadi faktor penting dalam proses produksi demi menghasilkan produksi yang berkualitas.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu, maka pada penelitian ini, penulis bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan pada bagian produksi di PT TRISCO TAM Soreang Bandung. Penulis melakukan survei atau *pilot study* yang berbentuk kuesioner dengan pernyataan yang disebarakan kepada karyawan bagian produksi PT TRISCO TAM Soreang Bandung, penulis menyebarkan survei atau *pilot study* secara acak kepada 115 karyawan bagian produksi. Berikut hasil yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kuesioner Pilot Study Variabel (X)

NO	Pernyataan	Persentase
1	Pemimpin mampu menerima pendapat karyawan.	81%
2	Pemimin memiliki tujuan kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan.	79%

Sambungan Tabel 1.1...

3	Pemimpin mendukung setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.	79%
	TOTAL	80%

Sumber: Hasil olahan penulis, Oktober 2018.

Penulis melakukan pengumpulan data terkait gaya kepemimpinan transformasional untuk melihat penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada bagian produksi di PT TRISCO TAM yang menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Dari data diatas dapat diketahui bahwa pemimpin mampu menerima pendapat dari karyawan sebesar 81%. Pemimpin memiliki tujuan kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan sebesar 79%. Mendukung setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan sebesar 79%. Akan tetapi pada hasil *pilot study* ini dapat diketahui bahwa karyawan PT TRISCO khususnya bagian produksi meyakini bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dapat memudahkan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebesar 80%.

Disamping itu penulis melakukan pengumpulan data terkait stres kerja yang menjadi variabel terikat dari penelitian ini. Data yang diperoleh dari stres kerja karyawan untuk melihat seberapa tinggi stres kerja pada bagian produksi di PT TRISCO TAM, Data terkait stres kerja didapatkan dengan menyebarkan kuesioner tentang stres kerja kepada 115 karyawan bagian produksi di PT TRISCO TAM Soreang Bandung, hasil dari pengumpulan data dengan menggunakan survei atau *pilot study* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Kuesioner Pilot Study Variabel (Y) Stres Kerja

NO	Pernyataan	Persentase
1	Tuntutan teknologi membuat saya merasa tertekan	51%
2	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu banyak	47%
3	Saya mendapatkan banyak tugas pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam waktu kerja	49%

Bersambung...

Sambungan Tabel 1.2...

	yang telah ditentukan	
4	Merasa adanya hubungan yang tidak baik antara atasan dan bawahan	41%
5	Saya Merasa terdapat hubungan yang tidak baik antara rekan kerja	41%
6	Masalah dengan keluarga membuat saya tidak dapat berkonsentrasi saat bekerja	49%
7	Pimpinan saya hanya fokus terhadap pencapaian target kerja	55%
8	Pimpinan saya tidak memberikan arahan ketika terjadi kendala	42%
9	Teguran yang diberikan oleh pimpinan membuat saya tertekan	70%
10	Informasi yang disampaikan oleh pimpinan terhadap pekerjaan kurang jelas	41%
	TOTAL	49%

Sumber: Hasil olahan penulis, Oktober 2018.

Dari hasil olahan data dari *pilot study* terkait dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT TRISCO TAM diperoleh hasil totaltingkat stres kerja sebesar 49% artinya stres kerja karyawan produksi tergolong rendah. Berdasarkan hasil *pilot study* diatas bahwa tingkat stres yang tinggi adalah teguran yang diberikan oleh pimpinan membuat saya tertekan sebesar 70% yang artinya karyawan pada bagian produksi di PT TRISCO TAM merasa tertekan karena teguran yang diberikan oleh atasan membuat stres kepada karyawan. Selain itu tingkat stres yang cenderung tinggi terdapat pada item tuntutan teknologi membuat merasa tertekan sebesar 51% yang artinya karyawan merasa tertekan terhadap tuntutan dari perkembangan teknologi. Sementara tingkat stres terendah terdapat pada hubungan yang tidak baik antara atasan dan rekan antara kerja yaitu memiliki hasil yang sama sebesar 41% yang artinya karyawan pada bagian produksi memiliki hubungan yang baik antara atasan dan antara rekan kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu antara lain Haung *et al.* (2018) di Taiwan pada industri kesehatan, terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada staf perawat memiliki dampak menurunkan tingkat stres. Penelitian lain oleh George *et al.* (2017) di Afrika yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat mempunyai hubungan negatif pada stres kerja yang di alami oleh *knowledge workers*. Sama dengan penelitian Yao *et al.* (2014) di China, mendapatkan hasil yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional pada pola pikir cina konteporer dan pluralistik memiliki hubungan negatif pada stres kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Muthamia *et al.* (2015) di Kenya, memperoleh hasil gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja di antara manajer BUMN komersial. Pada penelitian yang dilakukan oleh Harms *et al.* (2017) di Amerika Serikat, hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan berdampak pada stres kerja dan kelelahan yang tinggi. Selanjutnya penelitian Hamdani dan Handoyo(2012) di Surabaya, Indonesia, memperoleh hasil terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan PDAM Surya Sembada.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Endang Sulistiowati yang menjabat sebagai Kepala Bagian *Human Capital* pada tanggal 6 September 2018, dari seluruh departemen yang ada diperusahaan, karyawan pada bagian produksi selalu melaporkan tentang keluhan dalam bekerja karena stres yang dialami seperti ketidaknyamanan dalam bekerja karena beban dan tekanan waktu dalam bekerja untuk mencapai target produksi, dan perilaku pemimpin yang tidak memperhatikan karyawan, sebaliknya karyawan akan merasa lebih nyaman dan giat dalam menyelesaikan pekerjaannya jika pemimpin lebih memperhatikan karyawan dan memberikan motivasi serta membantu jika karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena dan uraian penelitian terdahulu serta hasil *pilot study* yang didapatkan, penulis dapat memberikan kesimpulan mengenai kondisi

permasalahan terkait dua variabel pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja. Penulis tertarik melakukan penelitian di bagian produksi pada PT TRISCO TAM untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan, dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada PT TRISCO TAM di bagian produksi)”**.

1.3 Perumusan Masalah

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki hal yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada PT TRISCO TAM khususnya di bagian produksi merupakan ujung tombak dari keberhasilan pencapaian perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan, hal tersebut diperintahkan langsung oleh kepala bagian produksi sekaligus mengontrol dan membimbing kerja karyawan.

Dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan karyawan produksi akan mengalami tekanan seperti beban kerja, waktu yang mendesak, lingkungan dan fasilitas kerja, rekan kerja, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, dan lain-lain. Hal tersebut akan menjadi stres dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor stres yang dialami seseorang dapat dilihat dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Dari penelitian terdahulu, untuk mengurangi stres dari karyawan adalah seorang pemimpin yang mampu menerima masalah dan memberikan saran atas hambatan yang terjadi, pemimpin dapat memperhatikan karyawan secara individu, dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Dari sikap pemimpin akan mengurangi stres, namun sebaliknya jika sikap tersebut tidak dapat diterima karyawan maka karyawan akan semakin tertekan dan menimbulkan stres baru.

Dari hal tersebut penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan karena dengan didukung penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan arah hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja, artinya ketika penerapan gaya kepemimpinan transformasional semakin kuat maka stres kerja akan menurun, begitupun sebaliknya jika gaya kepemimpinan

transformatif semakin lemah maka stres kerja akan semakin meningkat. Maka dari itu penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada PT TRISCO TAM di bagian produksi)”**.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini dalam bentuk pertanyaan, sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformatif yang diterapkan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi?
2. Bagaimana tingkat stres karyawan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap stres kerja karyawan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformatif yang diterapkan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi.
2. Untuk mengetahui seberapa tingkat stres yang dialami karyawan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat sebagai acuan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap stres kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu dan wawasan mengenai perilaku organisasi, dapat memberikan saran terhadap fenomena yang terjadi, dan merupakan penerapan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

b. Bagi PTTRISCO TAM

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan PTTRISCOTAM.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi agar tidak keluar dari pokok masalah, penulis membatasi penelitian ini sebagai berikut:

1.7.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT TRISCO TAM di Jalan Raya Kopo – Soreang, Jawa Barat. Objek penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi.

1.7.2 Waktu dan Periode

Penelitian dilakukan pada karyawan bagian produksi di PT TRISCO TAM yang direncanakan mulai bulan Agustus hingga bulan Desember 2018.

1.8 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada pendahuluan berisikan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi deskripsi teoritis variabel-variabel yang diteliti dan kerangka teoritis yang digunakan serta literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis, serta yang mendukung permasalahan.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisikan tentang jenis penelitian yang digunakan, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik sampling, analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang analisis dan pengolahan data yang dilakukan, pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat berguna bagi penelitian selanjutnya, dan PTTRISCO TAM sebagai objek penelitian.

Halaman ini sengaja dikosongkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Sebelum memasuki tahap analisis, peneliti harus memiliki teori-teori yang menjadi landasan dalam penelitian sehingga mendukung variabel yang akan diteliti. Pembahasan teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku organisasi yang di dalamnya terdapat teori terkait variabel gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja.

2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1.1 Perilaku Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan ilmu yang mempelajari perilaku yang dapat dilihat dari tiga aspek perilaku dari setiap individu, kelompok, dan struktur di organisasi. Selain itu, perilaku organisasi merupakan kajian mengenai bagaimana memperhatikan perilaku dari setiap orang, perilaku organisasi membahas tentang motivasi, perilaku dan kekuasaan pemimpin, stres kerja, komunikasi antar individu, pengembangan sikap dan sudut pandang, struktur dan proses di kelompok, perubahan konflik, dan pembentukan dari pekerjaan (Badeni, 2013:3).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:6) perilaku organisasi merupakan pendekatan atau pemecahan masalah pada organisasi yang berorientasi pada penelitian dan penerapan dengan bertujuan untuk memahami dan mengelola karyawan secara lebih baik. Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013:3) mengemukakan bahwa perilaku organisasi adalah studi mengenai aspek pada organisasi yang menekankan pada perilaku manusia dalam situasi organisasi yang mencari titik temu antara perilaku manusia dan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:5) perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi tentang perilaku individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi yang bertujuan untuk menerapkan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi.

Dari beberapa sumber di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari dan mencari titik temu antara manusia dan organisasi. Melalui pendekatan secara perilaku setiap individu yang ada di

organisasi bertujuan untuk mengelola keefektifan dalam peran yang sesuai dengan struktur organisasi dan sistem yang diterapkan pada suatu organisasi.

2.1.1.2 Manfaat Perilaku Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin(2013:5) perilaku organisasi merupakan kesempatan, masalah, tantangan, dan isu yang berkaitan dengan manusia kompleks dalam organisasi, hal tersebut dapat menjelaskan faktor-faktor bagaimana seorang pimpinan mengelola manusia untuk menjalankan sebagaimana perannya didalam organisasi. Sedangkan menurut Amir (2017:13). Penggunaan ilmu perilaku organisasi dapat memprediksi, dan memperkirakan hal yang akan terjadi dan dihadapi oleh karyawan dengan pemahaman atas pemikiran dan emosi serta tindakan dari karyawan. Selain itu, dapat menjadi fasilitas bagi pemimpin dan karyawan untuk memahami masalah yang terjadi didalam organisasi untuk membantu menyelesaikan organisasi.

Manfaat mempelajari perilaku organisasi adalah belajar tentang kepribadian seseorang, cara berinteraksi secara efektif dengan orang lain, cara berhasil dalam mencapai tujuan kerja melainkan bukan hanya bertahan di organisasi. Bertujuan untuk membangun keterampilan didalam diri dalam bidang-bidang seperti, mengambil keputusan yang etis, manajemen diri, menghindari pemikiran kelompok, serta menangani politik organisasi, perubahan, dan tekanan. Dinyatakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014:6). Pendapat lain yang dijelaskan oleh Badeni (2013:3) perilaku organisasi memiliki dampak untuk memperbaiki keefektifan organisasi dengan melihat perilaku dari individu, kelompok, dan struktur yang terjadi di organisasi. Sedangkan Robbins dan Judge (2015:22) mengemukakan bahwa manfaat dari perilaku organisasi adalah bagaimana meningkatkan produktivitas seperti mengurangi absen karyawan, perputaran kerja yang baik, meningkatkan perilaku secara sosial berorganisasi, kepuasan kerja, dan meminimalisir perilaku penyimpangan di tempat kerja.

Manfaat perilaku organisasi yang dinyatakan oleh beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manfaat dari perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari perilaku atau kepribadian seseorang untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain, dalam kelompok, maupun dalam struktur organisasi.

Perilaku tersebut menghubungkan secara struktur organisasi yang berguna untuk mengelola manusia didalamnya untuk memahami peran semestinya, dan memperbaiki suatu masalah yang tidak efektif pada organisasi untuk membantu menyelesaikan pencapaian organisasi.

Terdapat hubungan perilaku organisasi dengan penelitian yang dibuat oleh penulis mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja. Hal tersebut merupakan salah satu hal penting yang berkaitan dengan perilaku atau sikap yang dibuat karyawan secara positif dan negatif didalam lingkungan organisasi yang membutuhkan peranan dari seorang pemimpin untuk mengarahkan karyawan (Robbins dan Judge, 2015:19). Perilaku pemimpin yang transformasional dapat membantu dalam mempengaruhi karyawan untuk membentuk bawahannya agar tetap berkomitmen dan tidak memandang tugas pekerjaan sebagai sebuah tekanan (Robbins dan Judge, 2015:428).

Tingkat stres kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena jika karyawan tidak menalami stres yang berlebih, maka karyawan tersebut akan bekerja lebih giat dan tanpa ada beban serta tanpa adanya konflik antar individu dan atasannya karena karyawan tersebut akan merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan. Sebaliknya jika stres kerja karyawan tinggi maka akan menimbulkan dampak negatif yaitu rasa tidak puas menyelesaikan pekerjaan, kinerja menurun, dan tingkat perputaran meningkat. Tentu dalam mengelola stres kerja membutuhkan seorang pemimpin yaitu bagaimana perilaku atau sikap seorang pemimpin kepada bawahannya. Alasan ini yang melatarbelakangi pada penelitian ini untuk membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang-orang dan perilaku dari seorang pemimpin melainkan bukan dilihat dari kedudukan misalnya manajer atau direktur, namun pemimpin dilihat dari perilaku pemimpin mempengaruhi bawahan dengan cara membujuk, mendesak, memaksa, atau dengan cara lain sehingga mau mengikuti perintah dari pemimpin. Cara tersebut

memungkinkan untuk meningkatkan kinerja secara efisien dan efektif agar mencapai tujuan dari organisasi, dinyatakan oleh Badeni (2013:127).

Menurut Fahmi (2016:68) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara luas mengenai aspek kepemimpinan tentang bagaimana mempengaruhi, mengawasi, dan mengarahkan orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan ketetapan organisasi. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:140) mendefinisikan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan atau kekuatan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan perannya untuk mempengaruhi suatu kelompok yang berguna untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pendapat lain dinyatakan oleh Robbins dan Judge (2015:249) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian sebuah visi dan misi yang diterapkan. Dapat disimpulkan dari beberapa sumber mengenai kepemimpinan, kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan atau kekuatan atas perannya untuk mempengaruhi, mengawasi, dan mengarahkan pengikutnya untuk mengerjakan tugas pekerjaan yang berguna untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan visi dan misi dari organisasi.

2.1.2.2 Teori Kepemimpinan

Robbins dan Judge (2015:249) menjelaskan terdapat empat teori mengenai kepemimpinan. Pertama, teori sifat (*trait theories of leadership*) teori ini membedakan para pemimpin dari yang bukan pemimpin yang dilihat dari pertimbangan kualitas dan karakteristik setiap personel. Kedua, teori mengenai perilaku kepemimpinan (*behavioral theories of leadership*) teori ini mengusulkan perilaku yang spesifik yang membedakan para pemimpin dari yang bukan pemimpin. Ketiga, teori kontingensi (*contingency theories of leadership*) teori ini dibagi menjadi beberapa model dan teori yaitu model kontingensi fiedler (*Fiedler contingency model*), model pemimpin partisipasi (*leader participation model*), teori kepemimpinan situasional (*situational leadership theory*), dan teori jalur tujuan (*path goal theory*). Keempat, teori pertukaran pemimpin-anggota (*leader*

member exchange) teori ini mendukung penciptaan para pemimpin di dalam kelompok dan di luar kelompok dengan status peringkat kinerja yang lebih tinggi.

Menurut Darodjat (2015:334) memaparkan bahwa teori kepemimpinan yang terdiri dari tiga. Pertama, teori peran (*role theory*) teori ini menjelaskan pemimpin dapat menjalankan peran sebagaimana mestinya dengan adanya diferensiasi peran dengan karyawan lain. Kedua, teori situasional teori ini menerangkan kepemimpinan merupakan efek dari kekuatan tunggal dikembangkan menjadi dua teori yaitu teori interaksi harapan, teori kepemimpinan yang motivasional, dan teori kepemimpinan yang efektif. Ketiga, teori perilaku kepemimpinan teori ini menekankan apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin.

Pendapat lain dijelaskan oleh Mulyadi (2015:143) terdapat beberapa teori dan model kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hellriegel dan Slocum. Pertama, teori sifat (*trait theories of leadership*) teori ini membedakan para pemimpin dari mereka yang bukan pemimpin. Kedua, teori perilaku kepemimpinan (*behavioral theories of leadership*) teori ini menyatakan bahwa perilaku seorang pemimpin dapat dilatih untuk menjadi seorang pemimpin. Ketiga, teori kemungkinan (*contingency theory*) memiliki model dan teori yaitu model fred fiedler adalah kinerja kelompok tergantung pada gaya pemimpin, teori situasional (*situasional leadership theory*) adalah perilaku pemimpin dalam memberikan arahan kepada pengikutnya, teori pertukaran pemimpin-anggota (*leader-member exchange theory*), teori jalan-tujuan (*path-goal theory*) yang terdiri dari empat tipe perilaku pemimpin yaitu kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi.

Dari beberapa sumber diatas tentunya dari setiap teori sikap atau perilaku kepemimpinan yang ada dapat diimplementasikan pada kehidupan dalam organisasi maupun sehari-hari. Sikap atau perilaku pemimpin dari seseorang tergantung dari situasional dan kondisi seseorang untuk menerapkan sikap atau perilaku yang diberikan kepada pengikutnya. Dari berbagai macam teori, menurut peneliti teori jalan-tujuan merupakan sikap atau perilaku yang cukup baik diimplementasikan dalam organisasi karena teori ini pemimpin mempunyai

tanggungjawab untuk membantu bawahannya dalam mencapai tujuan, menyediakan arahan dan dukungan yang diperlukan, serta memastikan bahwa bawahannya dapat mencapai tujuan tersebut.

2.1.2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dijelaskan oleh Darodjat (2015:346) terdapat dua gaya kepemimpinan. Pertama, kepemimpinan transformasional gaya ini menunjukkan perilaku seorang pemimpin yang berorientasi pada proses membangun komitmen dan memberi kepercayaan kepada bawahan terhadap sasaran organisasi. Kedua, gaya kepemimpinan transaksional gaya ini menekankan transaksi di antara pemimpin dan bawahan seperti transaksi berupa *reward* apabila bawahan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat secara bersama.

Menurut Pasolong (2015:36) memaparkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan dikenal dalam dua. Pertama, gaya kepemimpinan otoriter gaya ini penerapan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kedua, gaya kepemimpinan demokratis gaya ini merupakan gaya yang diterapkan oleh pemimpin yang dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan pengikut dalam proses pemecahan masalah serta pengambilan keputusan atas suatu masalah dalam organisasi.

Kemudian Mulyadi (2015:150) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari tiga macam gaya. Pertama adalah gaya otoriter (*authoritarian*) merupakan sikap seorang pemimpin menjadi contoh yang dikagumi oleh pengikutnya, menjelaskan tugas pekerjaan kepada pengikutnya, selalu memberikan arahan mengenai tugas setiap waktu, dan menjadi penentu keputusan terhadap masalah bawahan. Kedua, gaya demokratis (*democratic*) merupakan sikap pemimpin dalam melibatkan pengikutnya untuk sebuah solusi dari permasalahan, pemimpin membebaskan pengikutnya untuk bekerja dengan siapapun dalam kelompok, dan memiliki sikap objektif kepada pengikutnya. Ketiga, kebebasan (*laissez-faire*) sikap seorang pemimpin menjadi sumber informasi dari kesulitan pengikutnya, pengambilan keputusan yang diserahkan

kepada pengikutnya, tidak ada partisipasi dari seorang pemimpin dalam menentukan tugas pengikutnya, dan memberikan respon spontan kepada pengikutnya yang tidak memiliki maksud dan tujuan tertentu.

Dari beberapa sumber diatas, penulis menyimpulkan bahwa terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin, tentu gaya yang diterapkan oleh setiap pemimpin berbeda-beda menyesuaikan situasi dan kondisi. Dari berbagai macam gaya yang ada, penulis memilih gaya kepemimpinan transformasional, karena gaya kepemimpinan ini merupakan perilaku pemimpin dengan yang berorientasi membangun komitmen dan kepercayaan kepada bawahannya. Hal tersebut akan mempengaruhi bawahan untuk memberikan rasa nyaman untuk berinteraksi kepada pimpinannya, sehingga akan mudah bagi karyawan melakukan apa yang diperintahkan oleh pimpinannya. Pimpinan akan mudah pula untuk memberikan arahan yang sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.4 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Badeni (2013:136) gaya kepemimpinan transformasional merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mempengaruhi pola pikir bawahan untuk tuntutan dalam melakukan perubahan dari berbagai aspek yang dibutuhkan seperti pola kerja, sikap, dan keahlian serta mewujudkan suatu visi organisasi dengan menanamkan nilai-nilai yang dapat membawa perubahan ke arah pengembangan setiap individu dan organisasi. Dalam mewujudkan hal tersebut, memerlukan pemimpin yang dikagumi oleh pengikutnya. Kekaguman tersebut karena kemampuan, sifat yang terpuji, daya tarik pribadi, semangat dalam melaksanakan perannya, dan memberikan perhatian kepada orang lain dan kemajuan organisasi.

Robbins dan Judge (2015:261) mendefinisikan para pemimpin yang transformasional adalah pemimpin yang dapat menginspirasi bawahan untuk melampaui kepentingan diri sendiri dan berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap bawahan. Sedangkan Darodjat (2015:346) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional menunjukkan proses membangun komitmen kepada bawahan terhadap target organisasi dan

memberikan kepercayaan untuk mencapai target organisasi tersebut. Pendapat lain yang menyatakan oleh Pasolong (2015:60) gaya transformasional adalah gaya yang dapat membawa perubahan ke arah yang positif kepada bawahannya, artinya pemimpin mampu mengubah hubungan diantara individual, kelompok, bahkan organisasi.

Dari beberapa pendapat mengenai definisi gaya kepemimpinan transformasional, penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan perilaku seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi, mendorong, memberikan rangsangan berfikir, dan memberi perhatian kepada bawahan untuk menumbuhkan komitmen terhadap pekerjaan agar mencapai tujuan dari organisasi.

2.1.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Timbulnya Kepemimpinan

Fahmi (2016:74) memaparkan bahwa kepemimpinan muncul dari tiga aspek. Pertama, teori genetis teori ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin ditakdirkan sejak lahir yang tidak dapat dibuat dan sudah memiliki bakat. Kedua, teori sosial menjelaskan seorang calon pemimpin dapat dibentuk, dipersiapkan, dan didik agar menjadi pemimpin yang hebat di masa depan. Ketiga, teori ekologis atau sintetis menjelaskan bagaimana pemimpin sudah memiliki bakat-bakat yang dapat dikembangkan melalui pendidikan, dorongan dan pengalaman yang akan membentuk kepribadian sebagai seorang pemimpin.

Menurut Darodjat (2015:327) seorang pemimpin muncul dari tiga unsur yaitu tindakan pimpinan sebelumnya yang dapat mempengaruhi perilaku terhadap seorang bawahan, bawahan yang sesuai dengan perannya dan merasa mampu mengerjakan pekerjaan lain, dan situasi tertentu untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan bersama. Sedangkan Robbins dan Judge (2015:275) menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat ditemukan dan diciptakan agar menjadi pemimpin yang efektif, melihat seseorang yang dapat menjadi pemimpin dengan meninjau pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara efektif serta kepribadian seseorang seperti ekstrover, sifat teliti, dan keterbukaan pada pengalaman.

Setiap orang tentu memiliki sikap pemimpin hanya saja bagaimana cara seseorang mengembangkan potensi yang ada di dalam diri untuk menjadi seorang pemimpin. Dari sumber-sumber diatas dapat disimpulkan bahwa timbulnya seorang pemimpin adalah takdir seseorang memiliki sifat kepemimpinan, pemimpin yang didik dan dapat dibentuk terhadap kepribadiannya, pemimpin yang memiliki bakat melalui pendidikan dan pengalaman yang dapat membentuk kepribadiannya, serta pemimpin yang dipilih secara situasional terhadap kebutuhan pekerjaan di antara kelompok sehingga dapat dilatih dan dikembangkan kemampuan dan kepribadiannya.

2.1.2.6 Dampak Pengaruh Pemimpin

Dalam melakukan peran sebagai seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku bawahan yaitu dari karakter seorang pemimpin seperti kepribadian, sosial, fisik, dan intelektual. Selain itu, dampak perilaku bawahan bergantung pada seni, strategi, teknik, teknologi, kemampuan, wawasan dan pengetahuan yang dimiliki dan diterapkan kepada bawahan yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi dari organisasi, dinyatakan oleh Badeni (2013:2). Berbeda dengan pendapat Fahmi (2016:82) mengemukakan bahwa perilaku pemimpin yang mendukung, mengarahkan, berorientasi pada pencapaian hasil kerja, dan partisipatif dapat mempengaruhi bawahan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sebaliknya jika situasi kebutuhan bawahan tidak dapat dilakukan oleh pemimpin maka akan berdampak menurunnya kepuasan kerja dan kinerja.

Menurut Mamonto *et al.* (2013) di dalam jurnalnya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi pengikutnya, serta dapat meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban pengikut untuk mencapai tujuan bersama. Sama dengan pendapat Hamsinah *et al.* (2017) bahwa dengan adanya seorang pemimpin diharapkan pengikut dapat mencapai keberhasilan aktivitas kerja, perilaku dan prestasi bawahan yang selaras dengan perintah pemimpin atas ketentuan organisasi.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Pasolong (2015:182) dampak dari kepemimpinan salah satunya adalah menimbulkan perasaan cemas dan

ketegangan pada karyawan yang dipimpin, sebaliknya pemimpin juga dapat mewujudkan kepuasan pada karyawan yang dipimpin. Selain itu, pendapat Robbins dan Judge (2015:256) kepemimpinan yang mengarahkan karyawan dari masalah pekerjaan yang ambigu atau penuh tekanan akan membuat karyawan merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya jika pemimpin tidak dapat mengarahkan bawahannya dari masalah pekerjaan yang ambigu akan menyebabkan tekanan atau stres bagi bawahan.

Adanya seorang pemimpin dalam organisasi tentu memiliki dampak terhadap orang lain yang dipimpin, dampak tersebut dapat timbul secara positif dan negatif. Dampak positif dari seorang pemimpin adalah meningkatnya prestasi kerja dan kepuasan kerja pada bawahannya sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi. Namun, jika seorang pemimpin tidak memperhatikan bawahannya, melainkan hanya mengarahkan kepada tujuan terhadap pencapaian kerja, dan menaruh ekspektasi yang tinggi kepada bawahan dengan ketidakseimbangan kemampuan yang dimiliki karyawan akan berdampak negatif yaitu meningkatnya stres kerja dan menurunkan prestasi kerja bawahannya.

2.1.2.7 Alat Ukur Gaya Kepemimpinan Transformasional

Alat ukur dari kepemimpinan transformasional menurut Suifan *et al.* (2018) yang dikembangkan dari Kirkbride (2006) memaparkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional adalah *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Hal yang sama dikemukakan oleh Guay (2013) alat ukur yang digunakan adalah pengaruh yang ideal, inspirasi yang memotivasi, rangsangan intelektual, dan perhatian secara individu.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Muthamia *et al.* (2015) alat ukur yang dapat digunakan terdiri dari lima. Pertama, membentuk suatu cara. Kedua, menginspirasi visi bersama. Ketiga, menghadapi tantangan dari proses. Keempat, memberi rangsangan untuk bertindak. Kelima, memberikan dorongan dengan hati. Sedangkan menurut Darajat (2015:347) terdapat dimensi dari kepemimpinan transformasional yaitu *attributed charisma, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Pada

penelitian ini, penulis akan menggunakan alat ukur dan instrumen pernyataan kepemimpinan transformasional pada jurnal (Suifan *et al.*, 2018) yang terdiri dari empat dimensi yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah tuntutan besar yang dihadapi seseorang seperti tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas atau melakukan kegiatan yang sangat penting, dalam memenuhi dari tuntutan tersebut terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang membuat tekanan emosional dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik yang tidak diinginkan seperti gemetar, lemas, fikiran tidak fokus pada seseorang, dinyatakan oleh Badeni (2013:62). Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013:175) Stres merupakan respon seseorang pada tekanan yang ada di lingkungan kerja terhadap rangsangan yang menempatkan tekanan tersebut pada tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan kepada diri sendiri.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:429) seseorang dapat merasakan stres pada seseorang karena yang kurang mendukung dengan kondisi emosi seseorang seperti variasi tugas yang dikerjakan, tuntutan pekerjaan, adanya hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja dan atasan. Berbeda dengan Fahmi (2016:256) menjelaskan stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, stres tidak timbul begitu saja melainkan ada sebab stres yang umumnya diikuti oleh peristiwa atau suatu kejadian nyata, interpretasi merupakan suatu evaluasi mental atas suatu peristiwa dalam arti bagaimana hal itu mengancam aspek dari pribadi seseorang, dan konsekuensi negatif seperti munculnya penderitaan jasmani dan mental atau emosional dari seseorang.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan para ahli, penulis menyimpulkan bahwa stres adalah suatu peristiwa yang dialami seseorang diluar batas kemampuannya. Peristiwa yang dialami dapat berupa tuntutan yang harus dicapai seperti tuntutan pekerjaan yang harus dicapai oleh karyawan, sehingga

menjadi tekanan bagi karyawan. Dari tekanan yang terjadi seseorang akan merespon secara psikologis yang berlebihan pada tuntutan yang harus dicapai. Tekanan dalam mencapai tuntutan tersebut menimbulkan rasa takut apabila tidak bisa mencapai tujuan, hal ini dapat menyebabkan pada kondisi kesehatan dan jasmani seseorang.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Timbulnya Stres

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:179) penyebab dari stres dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek stressors organisasi yaitu tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran, dan tuntutan antarpersonal, dan stressors kehidupan yaitu perubahan kehidupan dan trauma kehidupan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:432) penyebab stres dalam bekerja dari tiga faktor. Pertama, faktor lingkungan diluar organisasi seperti ketidak pastian ekonomi, ketidakpastian politik, perubahan teknologi. Kedua, faktor organisasional dengan adanya tuntutan tugas yang diberikan, tuntutan peran, tuntutan interpersonal. Ketiga, faktor pribadi dari setiap individu seperti permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi, dan kepribadian dari seseorang.

Pendapat lain dikemukakan oleh Fahmi (2016:258) stres yang dialami oleh seseorang dibagi menjadi dua faktor. Pertama, faktor internal stres ini di sebabkan oleh tekanan dari dalam dirinya sendiri seperti masalah yang terjadi di lingkungan keluarga sehingga merasa tertekan. Kedua, faktor eksternal stres yang disebabkan karena tekanan diluar dari dalam dirinya dengan kata lain muncul karena kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana seseorang bekerja seperti tekanan dari perintah pimpinan yang memaksa agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target. Dari kedua faktor tersebut akan mempengaruhi stres kerja seseorang. Berbeda dengan Badeni (2013:64) bahwafaktor yang mempengaruhi stres seseorang terdiri dari dua faktor yaitu faktor dari pekerjaan dan lingkungan kerja seperti beban kerja, konflik peran, wewenang yang tidak seimbang, ketidakjelasan tugas, lingkungan kerja yang buruk, atasan yang tidak menyenangkan, rekan kerja yang tidak menyenangkan dan faktor penyebab stres seseorang dari lingkungan diluar organisasi seperti kematian suami atau istri, perceraian, kenakalan anak-anak.

Berdasarkan beberapa sumber yang dinyatakan oleh para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres terhadap kerja seseorang, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor stres kerja bisa muncul dari mana saja tanpa melihat waktu yang disebabkan oleh lingkungan seseorang. Faktor internal terjadi pada diri sendiri seperti tekanan seseorang pada masalah keluarga, konflik dengan dirinya sendiri, masalah konflik dengan teman, dan masalah ekonomi. Sedangkan faktor eksternal disebabkan dari luar peristiwa diri sendiri seperti tuntutan pekerjaan, beban pekerjaan, lingkungan kerja, masalah perkembangan teknologi, dan ketidakpastian ekonomi.

2.1.3.3 Dampak Stres

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:175) stres yang dirasakan oleh seseorang memiliki dampak-dampak yang sangat negatif pada perilaku organisasi, seperti ketidakhadiran dan perputaran sedangkan kesehatan pegawai seperti penyakit jantung coroner, dan infeksi karena virus. Sedangkan menurut Fahmi (2016:259) menjelaskan bahwa salah satu dampak stres memiliki pengaruh pada organisasi adalah terjadinya penurunan pada produktivitas organisasi yang disebabkan kegagalan yang dilakukan oleh karyawan yang mengalami stres sehingga mempengaruhi hasil kerja pada target yang akan terus dicapai.

Badeni (2013:69) mengemukakan bahwa stres tinggi yang dialami oleh seseorang dapat menderita tekanan darah tinggi, lambung, mudah marah, sulit membuat keputusan secara terus-menerus, dan hilangnya selera makan, dari beberapa hal tersebut tentunya seseorang akan mengalami perubahan-perubahan produktivitas seseorang menurun akan berakibat pada ketidakhadiran meningkat, berbicara tergesa-gesa dan gangguan tidur, pola makan berubah, merokok bertambah, dan meminum minuman keras semakin bertambah.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:179) mengemukakan dampak dari stres kerja meliputi akibat dari penyebab individual yaitu konsekuensi secara keprilakuan adanya tindakan untuk mengkonsumsi obat-obatan, psikologis seperti gangguan waktu tidur dan depresi, secara medis timbul gejala penyakit jantung dan sakit kepala. Penyebab dari organisasi dapat menurunkan kinerja seseorang, absensi dan perputaran, penurunan motivasi dan kepuasan dalam menyelesaikan

pekerjaan, serta stres memiliki dampak kelelahan pada seseorang merasa letih karena banyak tekanan dan sedikit kepuasan kerja.

Dari beberapa sumber mengenai dampak stres di atas, dapat disimpulkan bahwa dampak stres memiliki penyebab dari tekanan organisasi dan tekanan kehidupan yang dapat mempengaruhi produktivitas seseorang seperti pola kehidupan yang tidak teratur secara perilaku, psikologis, dan kesehatan seseorang yang akan berpengaruh pada organisasi seperti tingginya ketidakhadiran karyawan yang akan menurunkan kinerja karyawan, rasa tidak puas dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, dan sulit untuk mencapai tujuan dari organisasi.

2.1.3.4 Alat Ukur Stres Kerja

Enhassi *et al.* (2015) memaparkan dimensi dari stress kerja adalah *organizational stressors*, *task stressors*, *personnel stressors*, dan *work environment stressors*. Pendapat lain menurut Riaz *et al.* (2016) alat ukur dari stres kerja meliputi *workload*, *role conflict*, dan *physical environment*. Menurut Mosadeghard (2013) menjelaskan alat ukur stres kerja terdapat lima alat ukur yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan interpersonal. Sedangkan Dwipalaguna dan Mujiati (2015) dimensi atau alat ukur dari stres kerja terdiri dari pengembangan karir, waktu kerja, beban kerja, konflik peran, kebingungan peran, dan dukungan rekan kerja.

Berbagai macam dimensi atau alat ukur yang dipaparkan oleh beberapa sumber yang memiliki indikator berbeda-beda. Pada penelitian ini, penulis akan menggunakan jurnal (Enhassi *et al.*, 2015) sebagai alat ukur stress kerja yang memiliki empat indikator yaitu penyebab stres oleh organisasi, stres yang disebabkan dari tuntutan tugas, stres disebabkan dari individu, dan stres disebabkan oleh lingkungan kerja.

2.1.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa tertekan karena suatu penyebab yang dapat mempengaruhi secara fisik dan emosional yang berdampak pada penurunan prestasi kerja. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional adalah tindakan perilaku yang diterapkan oleh seseorang yang

dapat mempengaruhi dengan memberikan perhatian, rangsangan intelektual, memberikan motivasi dan sebagai contoh bagi pengikutnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haung *et al.* (2018) bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh seorang pemimpin kepada setiap anggota akan mengurangi stres kerja anggotanya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Salem dan Kattara (2015) di Mesir menunjukkan adanya hubungan yang signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja dan burnout. penemuan yang sama dari penelitian Hussain *et al.* (2017) mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja perawat di Dubai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muthamia *et al.* (2015) di Kenya menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja di antara manajer BUMN komersial.

Selanjutnya penelitian oleh Harms *et al.* (2017) mendapatkan hasil bahwa rendahnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan berdampak pada stres kerja dan burnout yang tinggi, yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan yang ada di Amerika Serikat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Baysak dan Yener (2015) mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif bagi stres kerja, yang artinya semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka stres kerja akan semakin menurun. Kemudian, Hamdani dan Handoyo (2012) di Surabaya mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja karyawan PDAM Surya Sembada.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu Jurnal Internasional

No	Penyusun	Negara	Variabel Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Haung <i>et al.</i> (2018).	Taiwan.	Gaya Kepemimpinan Transformational = X1 Presepsi Pemberdayaan = X2 Stres Kerja = Y	Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh atasan kepada setiap personil perawat dapat mengurangi tingkat stres kerja dan persepsi pemberdayaan staf keperawatan dapat mempengaruhi stres kerja.	Variabel yang digunakan Gaya kepemimpinan Transformational dan variabel stres kerja.	Variabel X2 yaitu presepsi pemberdayaan. Metode yang digunakan adalah desain penelitian korelasi cross-sectional. Responden sebanyak 455 staf perawat.

Penelitian Terdahulu Jurnal Internasional

No	Penyusun	Negara	Variabel Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
2	Baysak dan Yener (2015).	Turki.	Gaya Kepemimpinan = X Stres = Y	Dari hasil penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif bagi stres kerja artinya stres kerja akan semakin menurun. Sedangkan gaya kepemimpinan avoidant memiliki dampak negatif terhadap stres kerja artinya stres kerja akan semakin meningkat.	Variabel yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan dan variabel stres kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear sederhana. Teknik sampling yang digunakan adalah convenience sampling.	Objek penelitian yaitu perawat rumah sakit. Jumlah responden sebanyak 312 karyawan.

Penelitian Terdahulu Jurnal Internasional

No	Penyusun	Negara	Variabel Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
3	George <i>et al</i> (2017)	Afrika	Gaya kepemimpinan = X Stres Kerja = Y	Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional mempunyai hubungan negatif pada stres kerja yang dialami oleh knowledge workers pada kawasan industry di Afrika.	Variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan sebagai variabel bebas dan stres kerja sebagai variabel terikat.	Teknik analisis data yang digunakan adalah pearson product moment.Responden pada penelitian berjumlah 242 orang. Teknik sampling menggunakan dual sampling yaitu purposive sampling dan snow-ball sampling.

Penelitian Terdahulu Jurnal Internasional

No	Penyusun	Negara	Variabel Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
4	Yao <i>et al.</i> (2014).	China	Kepemimpinan = X1 Stres Kerja = X2 Perilaku Karyawan = X3	Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional pada pola pikir Cina konteporer dan pluralistic memiliki hubungan yang negatif pada stres kerja karyawan. Artinya kepemimpinan transformasional membantu karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas, memberikan lebih banyak pemikiran positif. Kepemimpinan transaksional apabila pimpinan lebih memperlihatkan hasil, bawahan akan cenderung stres.	Variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan sebagai variabel bebas dan stres kerja sebagai variabel terikat.	Penelitian ini menggunakan metode sampling dengan responden sebanyak 347 karyawan yang diambil dari 20 perusahaan di berbagai tempat dan industri di Cina.

Penelitian Terdahulu Jurnal Internasional

No	Penyusun	Negara	Variabel Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
5	Dartey-Baah dan Ampofo (2015).	Ghana.	<p>Kepemimpinan transformasional = X1</p> <p>Kepemimpinan transaksional = X2</p> <p>Stres kerja = Y</p>	<p>Pada penelitian ini mengungkapkan sebuah hubungan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja. Berbeda dengan gaya kepemimpinan transaksional memiliki hubungan positif terhadap stres kerja.</p>	<p>Salah satu variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan variabel terikat yaitu stres kerja. Kusioner yang digunakan terstruktur untuk mengumpulkan secara kuantitatif. Menggunakan metode statistik deskriptif.</p>	<p>Salah satu variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transaksional. Responden sebanyak 196 responden yang diambil dari 19 industri perbankan yang berbeda di Ghana.</p>

Penelitian Terdahulu Jurnal Internasional

No	Penyusun	Negara	Variabel Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
6	Harms <i>et al.</i> (2017).	Amerika Serikat	Kepemimpinan = X Stres = Y	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional maka akan berdampak pada stres kerja dan burnout yang tinggi.	Variabel yang digunakan adalah variabel gaya kepemimpinan dan variabel stres kerja.	Sampel pada penelitian sebanyak 157 sampel independen yang mewakili 49,653 karyawan dari 25 kota berbeda. Metode yang digunakan metode meta analisis.

Penelitian Terdahulu Jurnal Internasional

No	Penyusun	Negara	Variabel Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
7	Hussain <i>et al.</i> (2017)	Dubai	Gaya kepemimpinan = X Stres Kerja = Y	Dari dua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional memiliki korelasi negatif dengan beban kerja dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki korelasi positif terhadap beban kerja.	Variabel yang digunakan adalah variabel gaya kepemimpinan dan variabel stres kerja.	Penelitian ini menggunakan teknik sampling sederhana dan sampel sebanyak 180 perawat dari beberapa rumah sakit. Metode yang digunakan adalah perencanaan deskriptif <i>cross-sectional</i> .

Penelitian Terdahulu Jurnal Internasional

No	Penyusun	Negara	Variabel Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
8	Muthamia <i>et al.</i> (2015).	Kenya.	Gaya kepemimpinan transformasional = X Stres Kerja = Y	Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja di antara manajer BUMN komersial di Kenya.	Variabel yang digunakan yaitu variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional dan variabel terikat stres kerja.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Responden sebanyak 162 manajer di BUMN komersial Kenya.

Penelitian Terdahulu Jurnal Internasional

No	Penyusun	Negara	Variabel Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
9	Saleem <i>et al.</i> (2016)	Malaysia.	<p>Kepemimpinan transformasional = X</p> <p>Stres kerja = Y</p> <p>Peran <i>self-efficacy</i> = Variabel mediasi</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya signifikan negatif diantara pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja dan burnout yang dimediasi efek <i>self-efficacy</i>. Sedangkan, hubungan tidak signifikan negatif pada kepemimpinan transformasional terhadap kelelahan karyawan dengan mediasi <i>self-efficacy</i>.</p>	<p>Variabel yang digunakan yaitu variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional dan variabel terikat stres kerja.</p>	<p>Variabel terikat yaitu Burnout dan variabel mediasi <i>self-efficacy</i>. Sampel pada penelitian ini sebanyak 270 karyawan. Analisis data menggunakan pemodelan persamaan structural. Objek penelitian pada industri telekomunikasi.</p>

Penelitian Terdahulu Jurnal Internasional

No	Penyusun	Negara	Variabel Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
10	Syrek <i>et al.</i> (2013).	Jerman.	Kepemimpinan transformasional = variabel moderator Stres = X Keseimbangan kerja = Y	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi tekanan waktu pada kelelahan dan keseimbangan kerja.	Variabel kepemimpinan transformasional dan variabel stres kerja.	Sampel diambil dari tujuh organisasi teknologi informasi di Jerman, 262 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini. Metode yang digunakan statistic deskriptif. Variabel keseimbangan kerja.

Penelitian Terdahulu Jurnal Internasional

No	Penyusun	Negara	Variabel Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
11	Salem dan Kattara (2015).	Mesir.	Kepemimpinan transformasional = X Stres kerja = Y1 Burnout = Y2	Pada penelitian ini menunjukkan hasil korelasi yang signifikan dan negatif antara kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja dan burnout.	Variabel kepemimpinan transformasional dan variabel Stres kerja.	Variabel burnout. Penelitian ini menggunakan Uji korelasi dengan responden sebanyak 327 karyawan pada departemen hotel bintang lima dari 113 hotel di Mesir

Penelitian Terdahulu Jurnal Nasional

No	Penyusun	Negara	Variabel Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
12	Prayatna dan Subudi (2016).	Bali, Indonesia.	Gaya kepemimpinan= X Stres kerja = Y1 Kepuasan kerja = Y2	Penelitian ini mendapatkan hasil, terdapat hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan dengan stres terjadinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan FAVE Hotel Seminyak.	Variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan variabel stres kerja sebagai terikat.	Pada penelitian ini terdapat sampel sebanyak 97 orang karyawan. Responden karyawan FAVE Hotel Seminyak.

Penelitian Terdahulu Jurnal Nasional

No	Penyusun	Negara	Variabel Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
13	Mamonto <i>et al.</i> (2013).	Bitung, Indonesia.	Gaya kepemimpinan = X Stres kerja = Y	Penelitian ini mendapatkan hasil, terdapat hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bitung.	Variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan variabel stres kerja sebagai terikat.	Pada penelitian ini terdapat sampel sebanyak 53 orang perawat. Responden perawat di ruang rawat inap RSUD Bitung. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan.

Penelitian Terdahulu Jurnal Nasional

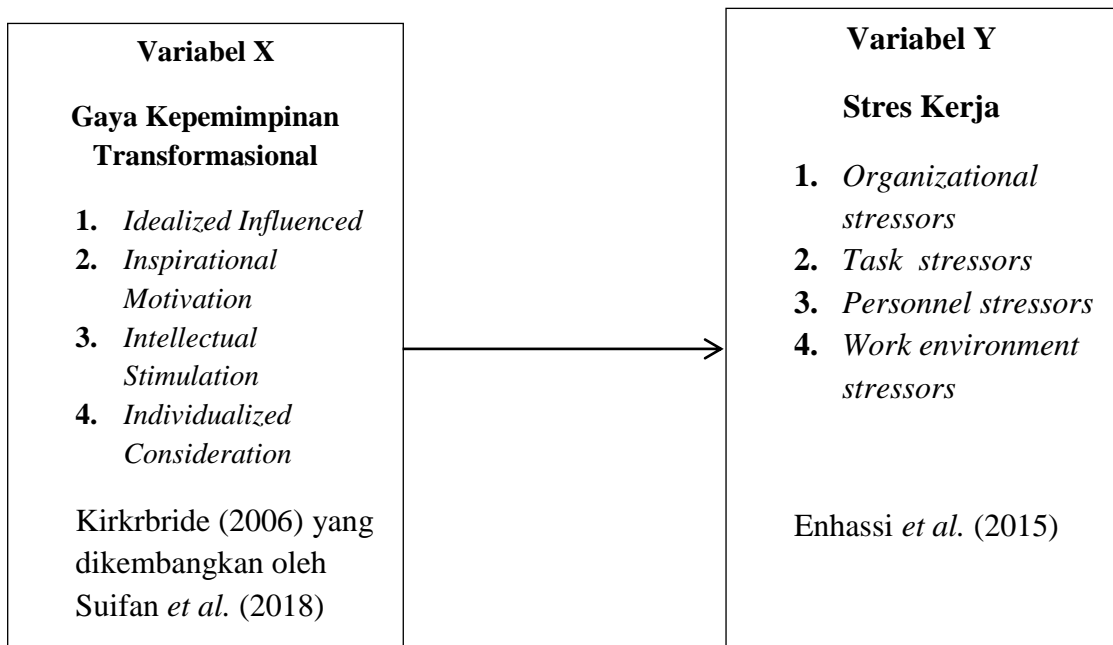
No	Penyusun	Negara	Variabel Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
14	Yulia dan Mukzam (2017).	Sembo, Indonesia.	Gaya kepemimpinan = X Stres kerja = Y1 Kinerja = Y2	Penelitian ini mendapatkan hasil, terdapat hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Sembo.	Variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan variabel stres kerja sebagai terikat.	Pada penelitian ini terdapat sampel sebanyak 100 orang karyawan. Responden karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Sembo. Variabel terikat yaitu Kinerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini penulis ingin melihat dari dua variabel yang terdiri dari variabel (X) yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Penulis menggunakan pengukuran dari teori Kirkbride (2006) yang dikembangkan oleh Suifan *et al.* (2018) yang terdiri dari empat dimensi. Pertama, *idealized influence* merupakan perilaku pemimpin yang dapat menjadi contoh bagi pengikutnya seperti menunjukkan kemampuan bekerja, memberikan apresiasi atas keberhasilan bekerja, memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi bawahan, dan mendorong bawahan ke arah pencapaian yang positif. Kedua, *inspirational motivation* merupakan perilaku pemimpin dapat menjadi inspirasi motivasi bagi pengikutnya seperti sikap optimis terhadap pencapaian kerja, memiliki ekspektasi tinggi atas keberhasilan, dan menjelaskan tujuan organisasi guna menciptakan prioritas bekerja. Ketiga, *intellectual stimulation* merupakan perilaku pemimpin dapat merangsang intelektual pengikutnya seperti mendorong untuk melihat kembali asumsi atau sudut pandang lain dari suatu permasalahan dan mencoba ide-ide baru terhadap permasalahan dalam bekerja. Keempat adalah *individualized consideration* merupakan perilaku pemimpin memberikan perhatian kepada setiap individu dari seluruh pengikutnya seperti mendengarkan pendapat atau keluhan dan mempromosikan pengembangan diri.

Selanjutnya variabel (Y) stres kerja, untuk mengukur stres kerja penulis menggunakan teori dari Enhassi *et al.* (2015) yaitu terdiri dari empat dimensi. Pertama adalah *organizational stressors* merupakan penyebab stres dari kondisi organisasi seperti komunikasi antara atasan dan bawahan, gaji, peralatan keamanan bekerja, pelatihan, dan pengetahuan mengenai keselamatan bekerja. Kedua, *task stressors* merupakan penyebab stres dari tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan. Ketiga, *personnel stressors* merupakan penyebab stres dari dalam diri seseorang seperti kurang dukungan dari atasan, dan hubungan antara rekan kerja. Keempat, *work environment stressors* merupakan penyebab stres berasal dari lingkungan bekerja seperti suhu ruangan, kebisingan, dan pencahayaan ruangan yang dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka kerangka penelitian ini menggambarkan pengaruh variabel-variabel yang akan diteliti, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Olahan Penulis, November 2018.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas dan tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, maka hipotesis yang ada dalam penelitian ini untuk diajukan dan dibuktikan kebenarannya yaitu, **“Terdapat pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan pada PT TRISCO TAM di Bagian Produksi”**.

Halaman ini sengaja dikosongkan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini. Penulis akan menjabarkan tentang karakteristik penelitian yang akan dilakukan, alat pengumpulan data, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data dan pengujian hipotesis yang akan dilakukan pada penelitian ini.

3.1 Karakteristik Penelitian

Metode yang digunakan penelitian ini termasuk kedalam metode kuantitatif. Menurut Wardhana *et al.* (2015:11) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat menemukan jawaban atas hipotesis penelitian deskriptif, komparatif maupun asosiatif melalui penggunaan data atas empiris yang akurat. penggunaan pendekatan secara kuantitatif dalam memecahkan masalah. Berdasarkan karakteristik penelitian yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan tujuannya adalah deskriptif. Seperti yang dipaparkan oleh Wardhana *et al.* (2015:14) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berdasarkan fakta yang terjadi dengan tujuan untuk menyatakan suatu situasi atau gambarn mengenai suatu obyek secara sistematis dalam bidang tertentu yang menjadi fokus penelitian.

Berdasarkan jenis tipe penyelidikan yang digunakan adalah tipe penyelidikan kausal. Penelitian kausal menurut Wardhana *et al.* (2015:14) penelitian yang bertujuan untuk menelaah berbagai kemungkinan dari sebab dan akibat yang ada dari fenomena yang sedang terjadi dan mencari kembali kemungkinan faktor penyebab melalui data tentang akibat tersebut. Penelitian ini termasuk dalam dalam penelitian *cross section* yaitu data yang dikumpulkan pada satu waktu tertentu pada beberapa objek yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan (Wardhana *et al.*, 2015:80).

3.2 Alat Pengumpulan Data

3.2.1 Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi dan mendapatkan kesimpulan dari variabel yang telah dipilih (Sudaryono, 2017:151).

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu:

1. Variabel independen atau variabel bebas (variabel X)

Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang sifatnya dapat mempengaruhi variabel yang lain dinyatakan oleh Sudaryono (2017:154). Variabel ini merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen yaitu variabel tak bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional (variabel X).

2. Variabel bergantung adalah variabel yang sifatnya dipengaruhi oleh variabel lainnya dikemukakan oleh Sudaryono(2017:154). Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja (Y).

3.2.2 Operasional Variabel

Operasional variabel yang dikemukakan oleh Wardhana *et al.* (2015:67) adalah sebuah tindakan dalam mengoperasionalkan variabel pada penelitian agar dapat diukur dengan melihat dimensi seperti perilaku, aspek, dan sifat yang ditunjukkan oleh konsep dan diterjemahkan ke dalam elemen yang dapat diamati dan diukur sehingga menghasilkan suatu indeks pengukuran dari konten yang terkait dengan variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan pernyataan kuesioner yang diadopsi dari jurnal terdahulu. Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) menggunakan jurnal dari Sufain *et al.* (2018) dan variabel stres kerja (Y) menggunakan dari jurnal Enhassi *et al.* (2015). Maka dalam penelitian ini operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	<i>Idealized influence</i>	Pemimpin menunjukkan kemampuan yang tidak biasa sebagai teladan	1	Ordinal
		Memberi penghargaan dari keberhasilan	2	Ordinal
		Memberikan hasil keputusan jika terjadi kendala	3	Ordinal
		Menggunakan kekuatan peran untuk pencapaian yang positif	4	Ordinal
Kirkbride (2006) yang dikembangkan oleh Suifan <i>et al.</i> (2018)	<i>Inspirational motivation</i>	Membicarakan pencapaian masa depan organisasi dengan sikap optimis	5	Ordinal
		Memiliki ekspektasi tinggi terhadap pencapaian kerja	6	Ordinal
		Membuat prioritas bekerja terhadap tujuan organisasi	7	Ordinal
	<i>Intellectual stimulation</i>	Mengajak bawahan untuk melihat asumsi dari sudut pandang lain	8	Ordinal

Bersambung...

Sambungan...

		Mendorong bawahan agar mengembangkan intelektualnya	9	Ordinal
	<i>Individualized consideration</i>	Mendengarkan keluhan dari bawahan	10	Ordinal
		Mempromosikan pengembangan diri bawahan	11	Ordinal
Stres Kerja (Y) Enhassi <i>et al.</i> (2015)	<i>Organizational stressors</i>	Kurangnya stabilitas pekerjaan	1	Ordinal
		Kurangnya pelatihan dalam keselamatan bekerja	2	Ordinal
		Gaji rendah	3	Ordinal
		Kurangnya evaluasi dan monitoring kinerja mengenai keselamatan yang layak	4	Ordinal
		Komunikasi yang buruk terhadap informasi mengenai keselamatan bekerja	5	Ordinal
		Pengetahuan yang tidak memadai tentang tujuan organisasi	6	Ordinal
		Peralatan keamanan	7	Ordinal

Bersambung...

Sambungan...

		bekerja yang tidak sesuai		
		Kurangnya pelatihan mengenai tugas pekerjaan	8	Ordinal
	<i>Task stressors</i>	Waktu bekerja yang lama	9	Ordinal
		Kelebihan tugas pekerjaan	10	Ordinal
		Tidak jelasnya tugas yang harus dikerjakan	11	Ordinal
		Waktu bekerja yang ketat tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	12	Ordinal
		Mengerjakan lebih dari satu tugas pekerjaan diluar tanggung jawab	13	Ordinal
	<i>Personnel stressors</i>	Kurangnya dukungan dari pimpinan	14	Ordinal
		Kurangnya dukungan dan hubungan yang tidak baik antara rekan kerja	15	Ordinal
	<i>Work environment</i>	Bekerja di lingkungan berbahaya	16	Ordinal

Bersambung...

Sambungan...

	<i>stressors</i>	Temperatur ruangan bekerja yang tidak memadai	17	Ordinal
		Kebisingan	18	Ordinal
		Pencahayaan ruangan yang buruk	19	Ordinal

3.2.3 Skala Pengukuran

Sudaryono (2017:190) menjelaskan skala pengukuran adalah skala untuk mengukur sikap yang diketahui bahwa bentuk skala sikap perlu diketahui dalam melakukan penelitian yang akan mendapatkan data interval atau rasio, penggunaan skala tergantung ada bidang yang akan diukur.

Menurut Wardhana *et al.*(2015:69) skala ordinal adalah pengukuran skala yang jarak atau interval antara tingkat belum jelas hal tersebut dipergunakan untuk menyatakan peringkat antara tingkatan. Skala ordinal merupakan skala yang didasarkan pada mengurutkan atau memberikan ranking dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah dan sebaliknya (Sudaryono, 2017:188).

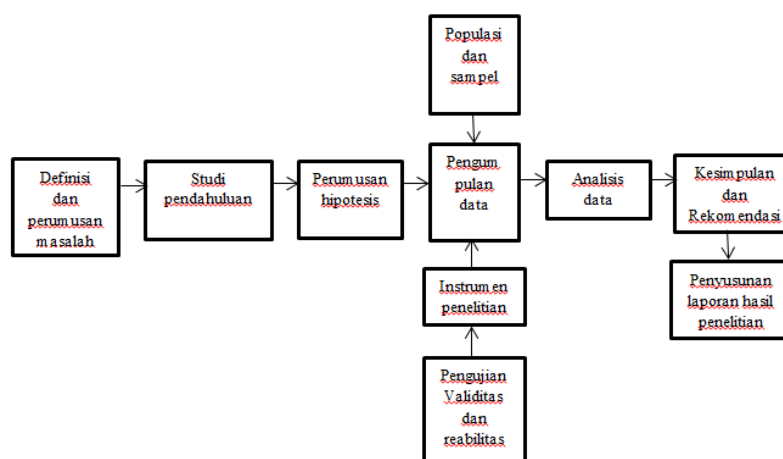
Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari seseorang atau sekelompok mengenai kejadian atau gejala yang terjadi dari permasalahan pada objek penelitian sebagai variabel penelitian, dikemukakan oleh Sudaryono (2017:190). Menurut Wardhana *et al.*(2015:68) menjelaskan bahwa pengukuran skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial, untuk memperjelas dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.2 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Wardhana *et al.* (2015).

3.3 Tahapan Penelitian



Gambar 3.1 Tahapan Penelitian

Sumber: Wardhana *et al.*, (2015).

Penulis akan menjabarkan gambar alur dari proses dalam melakukan riset bisnis penelitian diatas. Menurut Wardhana *et al.*(2015:7), tahapan dimulai dari menentukan topik dari penelitian yaitu mengukur pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada PT TRISCO TAM dibagian produksi). Tahapan pertama, merumuskan masalah berdasarkan fenomena yang didasarkan dari bukti atau fakta empiris seperti pada penelitian ini yaitu seberapa besar penerapan gaya kepemimpinan transformasional, seberapa tinggi tingkat stres kerja karyawan, dan bagaimana

pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan pada PT TRISCO TAM khususnya di bagian produksi. Tahapan kedua adalah mengumpulkan landasan teori yang bisa menjawab rumusan masalah. Tahapan ketiga, merumuskan jawaban sementara atau hipotesis penelitian yang terkait dengan variabel independen dan variabel dependen.

Selanjutnya, Tahapan keempat yaitu pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner kepada responden penelitian yang diambil dari populasi atau sampel. Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, internet, hasil kajian terbaru melalui artikel atau jurnal dan sumber informasi lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Setelah instrument teruji validitas dan reliabilitas, maka dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah ditetapkan pada penelitian. Instrument pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Tahapan kelima, data yang telah terkumpul dilakukan pengolahan secara komputerisasi karena akan lebih akurat. Data yang telah diolah akan dianalisis untuk memperoleh gambaran hasil penelitian sehingga dapat menjawab masalah penelitian sesuai dengan hipotesis. Tahapan terakhir yaitu hasil penelitian yang terakhir adalah membuat kesimpulan dan saran dari data yang telah diperoleh yang dilanjutkan dengan penyajian laporan penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi dari PT TriscoTAM yang berjumlah 486 orang. Menurut Wardhana *et al.* (2015:112) mengemukakan bahwa populasi penelitian memiliki ciri-ciri yang telah ditetapkan yang merupakan kumpulan dari individu dengan adanya kualitas. Populasi merupakan orang, objek dan benda-benda alam lain yang meliputi seluruh karakteristik atau sifat dari sebuah objek atau subjek yang diteliti (Sudaryono, 2017:166).

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi melainkan sebagai mewakili dari populasi yang ada, Sudaryono

(2017:167). Wardhana *et al.* (2015:106) menjelaskan bahwa sample penelitian diambil dari populasi yang ada. Dengan menggunakan pendekatan dengan *Metode Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e^2 = tingkatan kesalahan pemilihan anggota sampel sebesar 5%

Penentuan jumlah sampel pada penelitian dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik dengan pendekatan *Metode Slovin*. *Metode Slovin* digunakan untuk menentukan ukuran sample dari populasi yang telah diketahui yaitu sebanyak 486 karyawan pada bagian produksi di PT TRISCO TAM.

Berdasarkan *Metode Slovin*, besarnya sampel yang diambil dari penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.2)$$

$$= \frac{486}{1+486(0,05)^2} \quad (3.3)$$

$$= \frac{486}{1+486(0,0025)} \quad (3.4)$$

$$= \frac{486}{1+1.215} \quad (3.5)$$

$$= \frac{486}{2.215} \quad (3.6)$$

$$= 219,41 = 220 \quad (3.7)$$

Responden penelitian adalah PT TRISCO TAM. Dari hasil perhitungan diatas, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian berjumlah 220 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Pengumpulan data untuk penelitian ini ditentukan berdasarkan sumber data tersebut dipeoleh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.5.1.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dari penelitian ini diperoleh dari dua sumber data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan sekumpulan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama yang ditanyakan langsung kepada responden variabel-variabel penelitian yang hasilnya berupa informasi yang diperoleh dari survey dengan metode observasi, wawancara, dan penggunaan kuesioner yang bersifat tertutup, Wardhana *et al.* (2015:80).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil dari data yang telah diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya, yaitu data diperoleh dari sumber luar data primer, Wardhana *et al.*(2015:80).

Dalam penelitian ini menggunakan data primer karena penulis menggunakan kuesioner dan sumber data yang diperoleh dari responden, yaitu orang yang menjawab dan merespon dari pertanyaan-pertanyaan penelitian penelitian melalui kuesioner dan data sekunder yaitu data yang dapat penelitian ini berdasarkan data yang telah diterbitkan dan digunakan organisasi.

Selain itu, untuk sumber informasi dalam penelitian ini didapatkan dari kuesioner, observasi, dan studi pustaka sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawab yang bertujuan untuk menganalisis jawaban responden menyangkut variabel yang diteliti pada penelitian (Wardhana *et al.*, 2015:81).

2. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden. Namun juga dapat digunakan untuk merekam sebagai fenomena yang terjadi. Teknik ini digunakan

bila penelitian ditujukan untuk mengetahui keadaan yang sesungguhnya dan akurat mengenai variabel yang diteliti dengan menggunakan sumber data pada objek penelitian, Wardhana *et al.*, (2015:81).

3. Studi Pusaka

Studi pusaka dilakukan untuk mencari data atau sebuah informasi yang dibutuhkan untuk penelitian melalui buku referensi, penelitian atau jurnal-jurnal ilmiah terdahulu, dan menggunakan media internet.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid yang artinya instrumen dapat digunakan dikatakan valid skor dari setiap instrumen terbukti mempunyai nilai yang positif yang signifikan dengan skor totalnya (Sudaryono, 2017:312). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dari setiap instrumen dalam pernyataan atau pertanyaan dalam mengukur suatu variabel dikemukakan oleh Priyatno (2014:51). Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara membaca korelasi antara skor setiap item pernyataan dengan skor total yang merupakan jawaban dari hasil 30 responden.

Menentukan hasil setiap item valid atau tidaknya dapat dilihat dari membandingkan r tabel dengan r hitung dengan sig 5%. Apabila r tabel < r hitung maka item valid, sebaliknya apabila r tabel > r hitung maka item tidak valid (Sujarweni, 2015:192). Pada penelitian ini, penulis menggunakan program SPSS 21. Hasil uji validitas mengenai gaya kepemimpinan transformasional dari kuesioner yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

Nomor Item	Nilai Sig.	R-Hitung	Kesimpulan
Item 1	.000	.834	Valid
Item 2	.006	.491	Valid
Item 3	.000	.855	Valid

Bersambung...

Sambungan Tabel 3.3...

Item 4	.000	.835	Valid
Item 5	.000	.876	Valid
Item 6	.000	.847	Valid
Item 7	.000	.909	Valid
Item 8	.000	.883	Valid
Item 9	.000	.822	Valid
Item 10	.000	.817	Valid
Item 11	.000	.656	Valid

Sumber: Hasil olahan penulis

Pada Tabel 3.3 hasil uji validitas dari pernyataan terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Sebuah pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua item pada variabel ini dapat digunakan.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Y)

Nomor Item	Nilai Sig.	R-Hitung	Kesimpulan
Item 1	.002	.544	Valid
Item 2	.000	.729	Valid
Item 3	.000	.784	Valid
Item 4	.000	.782	Valid
Item 5	.000	.882	Valid
Item 6	.000	.634	Valid

Bersambung...

Sambungan Tabel 3.4....

Item 7	.000	.781	Valid
Item 8	.000	.750	Valid
Item 9	.000	.688	Valid
Item 10	.000	.883	Valid
Item 11	.000	.874	Valid
Item 12	.001	.869	Valid
Item 13	.000	.868	Valid
Item 14	.000	.840	Valid
Item 15	.000	.739	Valid
Item 16	.000	.850	Valid
Item 17	.000	.656	Valid
Item 18	.000	.700	Valid
Item 19	.000	.764	Valid

Sumber: Hasil olahan penulis.

Pada Tabel 3.4 hasil uji validitas dari pernyataan terkait dengan stres kerja, seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Sebuah pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua item pada variabel ini dapat digunakan.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah sejauh mana hasil dari pengukuran dapat dipercaya artinya instrumen yang digunakan telah beberapa kali digunakan untuk mengukur variabel yang sama maka akan menghasilkan data yang relative sama pula (Sudaryono, 2017:322). Reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan item-tem

pertanyaan atau pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang dibentuk dalam kuesioner, dikemukakan oleh Sujarweni (2015:192).

Pada uji reliabilitas, untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan formula *Cronbach's Alpha* yang dapat dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 21. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel, sebaliknya apabila nilai Alpha < 0,60 maka tidak reliabel (Sujarweni, 2015:192). Hasil uji reliabilitas dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas (X) dan stres kerja sebagai variabel terikat (Y), didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Kesimpulan
X	.942	Reliabel
Y	.958	Reliabel

Sumber: Hasil olahan penulis

Hasil dari uji reliabilitas, variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan transformasional mendapatkan hasil sebesar 0,942 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai Alpha 0,60. Sedangkan variabel terikat (Y) stres kerja mendapat hasil sebesar 0,958 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai Alpha 0,60. Hasil uji reliabilitas dari kedua variabel menunjukkan bahwa instrumen ukuran untuk penelitian layak digunakan.

3.7 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam jenis studi deskriptif merupakan metode yang menggunakan numeric dan grafis untuk mengenali pola sejumlah data, yang merangkum informasi yang terdapat didalam data tersebut, Wardhana *et al.* (2015:134). Penulis menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja di bagian produksi pada PT TRISCO TAM. Analisis deskriptif didapatkan dari hasil kuesioner yang akan diisi oleh karyawan bagian produksi. Pernyataan kuesioner tersebut mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja di bagian produksi PT TRISCO

TAM. Setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner memiliki lima kemungkinan jawaban yang dipilih oleh responden. Ke lima pilihan jawaban tersebut terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Hasil dari kuesioner tersebut akan di olah oleh penulis untuk melihat bagaimana tanggapan dari responden. Pertanyaan kuesioner tersebut meliputi pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan transformasional di bagian produksi pada PT TRISCO TAM dan pertanyaan mengenai stres kerja di bagian produksipada PT TRISCO TAM.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai variabel dapat dihitung, Riduwan dan Kuncoro (2017:28) menjelaskan dengan cara:

1. Jumlah skor kriterium = skor tertinggi tiap item x jumlah item x jumlah responden (3.8)
2. Presentase skor = Jumlah total skor/jumlah skor kriterium x 100% (3.9)
3. Selanjutnya memasukkan hasil presentase ke dalam kategori yang akan dijelaskan selanjutnya.

Setelah menghitung hasil tanggapan responden, hasil jawaban responden kemudian diolah ke dalam bentuk garis kontinum untuk mempermudah pengklasifikasian tanggapan responden terhadap variabel penelitian, langkah-langkah untuk menghitung garis kontinum sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2017:28):

1. Melakukan rekapitulasi data hasil tanggapan responden dari kuesioner. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 220 orang dengan nilai skala tertinggi (5) dan nilai skala terendah (1)
2. Menghitung skor ideal dan nilai skor terendah.

$$\text{Skor ideal} = 220 \times 5 = 1100 \quad (3.10)$$

$$\text{Skor terendah} = 220 \times 1 = 220 \quad (3.11)$$
3. Menghitung nilai presentase terbesar dan terkecil.

$$\text{Nilai presentase terbesar} = (1100/1100) \times 100\% = 100\% \quad (3.12)$$

$$\text{Nilai presentase terkecil} = (220/1100) \times 100\% = 20\% \quad (3.13)$$

- Melakukan rentang nilai presentase.

$$\text{Selisih presentase} = 100\% - 20\% = 80\% \quad (3.14)$$

$$\text{Rentang presentase} = 80\% : 5 = 16\% \quad (3.15)$$

- Berdasarkan hasil perhitungan nilai rentang presentase, maka klasifikasi yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

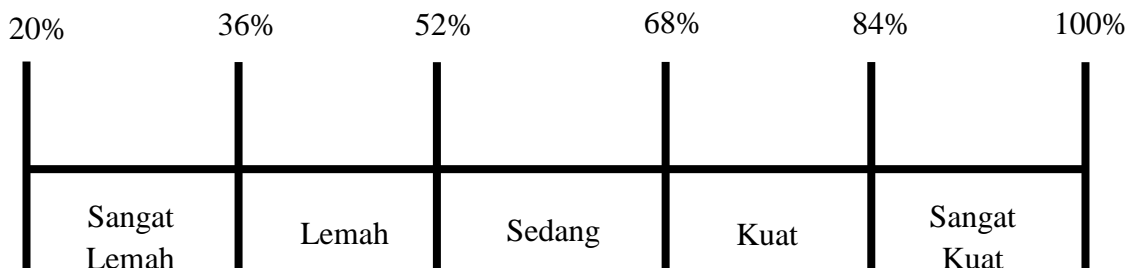
Pada Tabel 3.6 dibawah ini menunjukkan presepsi karyawan bagian produksi mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan. Sehingga dapat diketahui seberapa kuat gaya kepemimpinan tranformasional yang diterapkan pimpinan di bagian produksi pada PT TRISCO TAM.

Tabel 3.6Skor Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Keterangan	Presentase
1.	Sangat Tidak Kuat	20% - 36%
2.	Tidak Kuat	36% - 52%
3.	Sedang	52% - 68%
4.	Kuat	68% - 84%
5.	Sangat Kuat	84% - 100%

Sumber: Hasil olahan penulis

Interpretasi skor yang digambarkan dalam bentuk garis kontinum dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.2 Garis Kontinum Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil olahan penulis

Pada Tabel 3.7 dibawah ini menunjukkan persepsi karyawan mengenai stres kerja karyawan selama menjalankan tugas dan tanggung jawab atas perintah

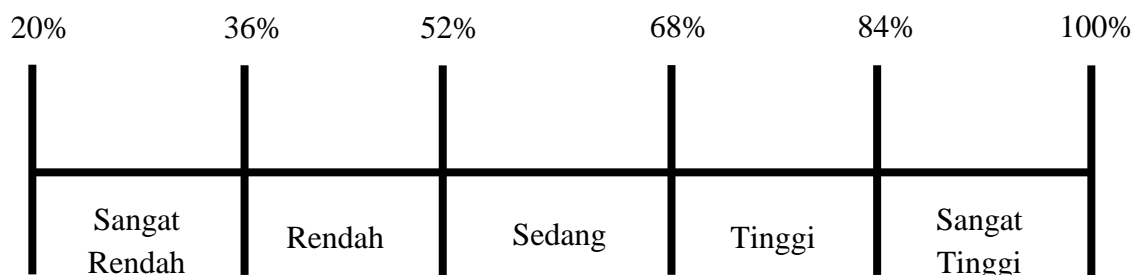
atasan, sehingga dapat diketahui seberapa tinggi persepsi karyawan mengenai stres kerja, apakah masuk kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Tabel 3.7 Skor Stres Kerja

No	Keterangan	Presentase
1.	Sangat Rendah	20% - 36%
2.	Rendah	36% - 52%
3.	Sedang	52% - 68%
4.	Tinggi	68% - 84%
5.	Sangat Tinggi	84% - 100%

Sumber: Hasil olahan penulis

Interpretasi skor yang digambarkan dalam bentuk garis kontinum dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.3Garis Kontinum Stres Kerja

Sumber: Hasil olahan penulis

3.7.1.1 Methode of Succesive Interval (MSI)

Metode ini dilakukan untuk mentransformasi data ordinal menjadi interval yang paling sederhana yaitu menggunakan teknik transformasi MSI (Method of Succesive Interval). Skala pengukuran yang digunakan pada instrumen penelitian ini adalah skala ordinal dengan bentuk Skala Likert, jawaban terdiri dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Wardhana *et al.* (2015:135).

Penelitian dalam metode MSI ini menggunakan *Microsoft Excel* untuk memudahkan transformasi data dari ordinal menjadi interval. Data interval kemudian dicari rata-rata untuk setiap variabel dalam penelitian. Menurut Junaidi

(2014) menjelaskan bahwa jika data ordinal memberikan nilai dari skala tertinggi hingga terendah maka persyaratan alat analisis membutuhkan data dengan skala minimal adalah interval artinya data yang ada perlu ditransformasikan dari skala ordinal ke dalam bentuk interval, metode transformasi yang digunakan adalah *method of successive interval*.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana melibatkan satu variabel bebas dan satu variabel terikat yang bertujuan untuk menguji peranan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX + e \text{ (pada sampel)}$$

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon \text{ (pada populasi)}$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a dan b = nilai konstanta

Pengujian ini dinyatakan model yang baik apabila memenuhi syarat – syarat asumsi klasik yaitu normalitas, linieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, dinyatakan oleh Wardhana *et al.*(2015:169).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan metode analisis linear sederhana memerlukan uji asumsi klasik yang secara statistik harus dipenuhi. Pada penelitian ini dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

Sujarweni (2015:52) memaparkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan pada penelitian memiliki data yang baik dan layak yaitu data yang berdistribusi normal. Data yang memiliki distribusi normal dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Z*, apabila Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Sujarweni, 2015:55).

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Spearman's rho*. Pada uji *Spearman's rho* dilakukan dengan mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya (2014:108). Penulis menggunakan taraf signifikansi dari hasil uji *Spearman's rho* sebagai acuan standar dalam pengujian heteroskedastisitas. Nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas, sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan model regresi mengandung adanya heterokedastisitas (Priyatno, 2014:113).

3.7.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam statistik yang diuji adalah hipotesis nul (H_0) yaitu pertanyaan tidak adanya perbedaan antara parameter populasi dengan parameter sampel. Lawan dari hipotesis nul (H_0) adalah hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya perbedaan antara parameter populasi dengan parameter sampel, Wardhana *et al.* (2015:124).

Uji parsial (t) untuk membandingkan rata-rata dari dua variabel yang berbeda yang tidak berhubungan satu dengan lain, bertujuan apakah kedua variabel tersebut mempunyai rata-rata yang sama atau tidak (Sujarweni, 2015:97). Jika $\text{Sig } t \text{ hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima artinya kedua variabel tidak memiliki kesamaan yang identik, sebaliknya jika $\text{Sig } t \text{ hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya kedua variabel memiliki kesamaan yang identik, dijelaskan oleh Sujarweni (2015:99).

Menurut Santoso (2013:242-243) langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini adalah:
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja.
 H_1 : Terdapat pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja.
2. Menentukan t hitung
 T hitung dapat dilihat dari hasil output nilai koefisien regresi linier sederhana.

3. Menentukan t tabel

Tingkat kepercayaan (α) : 2 (uji 2 sisi)

4. Kriteria pengambilan keputusan

- Berdasarkan statistik hitung dengan statistik tabel
Jika $t_{\text{Hitung}} < \text{Statistik } t \text{ Tabel}$, maka H_0 diterima
Jika $t_{\text{Hitung}} > \text{Statistik } t \text{ Tabel}$, maka H_0 ditolak
- Berdasarkan probabilitas
Jika probabilitas $> 0,025$, maka H_0 diterima
Jika probabilitas $< 0,025$, maka H_0 ditolak

5. Membuat keputusan

3.7.5 Koefisien Determinasi

Menurut Wardhana *et al.* (2015:175) Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur tingkat pengaruh variabel X terhadap variabel Y melainkan seberapa jauh kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen yang dinyatakan dalam bentuk presentase (%). Presentase diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi dikalikan 100% terlebih dahulu. Riduwan dan Kuncoro (2017:62) koefisien determinasi dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$(KD) = r^2 \times 100\% \quad (3.16)$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan terikat

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dibahas mengenai hasil analisis dari data yang telah diperoleh oleh peneliti. Analisis dimulai analisis deskriptif untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel bebas (X) dan Stres Kerja sebagai variabel (Y). penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan jumlah responden 220 orang sebagai sampel pada penelitian ini.

4.1 Karakteristik Responden

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sesuai data yang didapat adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	51	23,2%
	Perempuan	169	76,8%
Total		220	100%

Sumber : Hasil olahan penulis, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.1 terkait karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa jumlah karyawan perempuan pada bagian produksi lebih mendominasi, yaitu sebesar 76,8% atau 169 orang sedangkan untuk karyawan laki-laki sebesar 23,2% atau 51 orang. Terkait jumlah karyawan perempuan yang mendominasi, hal tersebut karena tenaga kerja di bagian produksi membutuhkan keterampilan khusus salah satunya menjahit.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sesuai data yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Presentase
Usia	< 25 Tahun	85	38,6%
	25 - 30 Tahun	84	38,2%
	> 30 - 35 Tahun	33	15%
	> 35 - 40 Tahun	16	7,3 %
	> 40 Tahun	2	0,9%
Total		220	100%

Sumber : Hasil olahan penulis, 2018.

Karakteristik responden berdasarkan usia pada Tabel 4.2 lebih didominasi oleh usia dibawah 25 tahun dengan presentasi sebesar 38,6% atau 85 orang, tidak berbeda jauh dengan usia 25 tahun sampai dengan 30 tahun dengan presentasi sebesar 38,2% atau 84 orang. Untuk presentase usia terendah adalah usia > 40 Tahun, sebesar 0,9% atau 2 orang. Hal tersebut dikarenakan karyawan di bagian produksi membutuhkan orang-orang yang memiliki semangat tinggi, ketekunan yang tinggi, dan keterampilan serta pengetahuan yang cepat tanggap dalam melakukan pekerjaan. Sejalan dengan ketentuan minimal umur dapat bekerja sesuai ketentuan dari *Internastional Labour Organization (ILO)* menetapkan bahwa umur 18 tahun minimal usia bagi buruh yang dianggap mampu untuk melakukan pekerjaan.

Untuk karyawan yang berusia 35 tahun keatas sangat dibutuhkan pada bagian ini, karena pekerjaan di bagian produksi membutuhkan orang-orang yang sudah mempunyai pengalaman lebih dalam menjalankan pekerjaannya, yang berguna untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan muda yang lain, serta dapat mendukung proses kegiatan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai target produksi.

4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sesuai data yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Presentase
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	213	96,8%
	D1 - D3	7	3,2%
	S1	0	0%
	S2/S3	0	0%
Total		220	100%

Sumber : Hasil olahan penulis, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.3 terkait karakteristik responden berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir responden, menunjukkan tingkat pendidikan terbesar adalah tingkat pendidikan SMA/SMK dengan presentase sebesar 96,8% atau 213 orang. Sedangkan tingkat pendidikan terendah adalah tingkat D1 samai dengan D3 sebesar 3,2% atau 7 orang. Tingkat pendidikan terakhir yang paling mendominasi adalah tingkat pendidikan SMA/SMK. Hal tersebut juga berkaitan dengan umur karyawan yang didominasi dengan umur dibawah 25 tahun sampai 30 tahun, kebanyakan dari umur responden di rentang 20 sampai dengan 30 tahun dikarenakan kebijakan perusahaan dalam menentukan kriteria penerimaan karyawan pada bagian produksi minimal pendidikan terakhir tingkat SMA/SMK. Akan tetapi terdapat beberapa dari karyawan yang memilih untuk melanjutkan pendidikan ke yang lebih tinggi yaitu sebanyak 7 orang atau 3,2%.

4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sesuai data yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Lama Bekerja Responden

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Presentase
Lama Bekerja	< 1 Tahun	50	22,7%
	1 - 5 Tahun	100	45,5%
	> 5 Tahun	70	31,8%
Total		220	100%

Sumber : Hasil olahan penulis, 2018.

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di bagian produksi pada PT TRISCO TAM. Pada bagian produksi yang memiliki presentase paling tinggi adalah 1 sampai 5 tahun sebesar 45,5% atau 100 orang. Sedangkan karyawan dengan waktu bekerja di atas 5 tahun sebesar 31,8% atau 70 orang. Sedangkan presentase terendah adalah dibawah 1 tahun sebesar 22,7% atau 50 responden. Hal tersebut berkaitan dengan umur karyawan produksi yaitu antara 25 tahun kebawah dan 25 sampai 30 tahun, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada bagian produksi mayoritas sudah bekerja lebih dari 1 tahun.

4.2 Hasil Penelitian

Pada bagian sub bab ini, penulis akan menjelaskan bagaimana tanggapan dari responden terhadap masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas (X) dan stres kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

4.2.1 Analisis Deskriptif

4.2.1.1 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pada bagian pertama kuesioner, pernyataan yang ditampilkan terkait gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut hasil tanggapan responden:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional								
Item	Jumlah Responden					Total Skor	Skor Ideal keseluruhan	Persentase
	STS	TS	CS	S	SS			
1	3	3	60	113	41	666	1100	61%
2	0	22	41	125	32	827		75%
3	6	12	85	91	26	779		71%
4	0	12	61	112	35	830		75%
5	6	18	73	85	38	791		72%
6	3	8	85	88	36	806		73%
7	6	28	80	77	29	755		69%
8	0	12	61	112	35	830		75%
9	1	6	72	93	48	841		76%
10	2	17	43	100	58	855		78%
11	0	12	42	99	67	881		80%
Total						8861		73%

Sumber: Hasil olahan penulis, 2018.

1. Jumlah skor maximum = skor tertinggi tiap item x jumlah item x jumlah responden

$$\text{Variabel X} = 5 \times 11 \times 220 = 12100$$

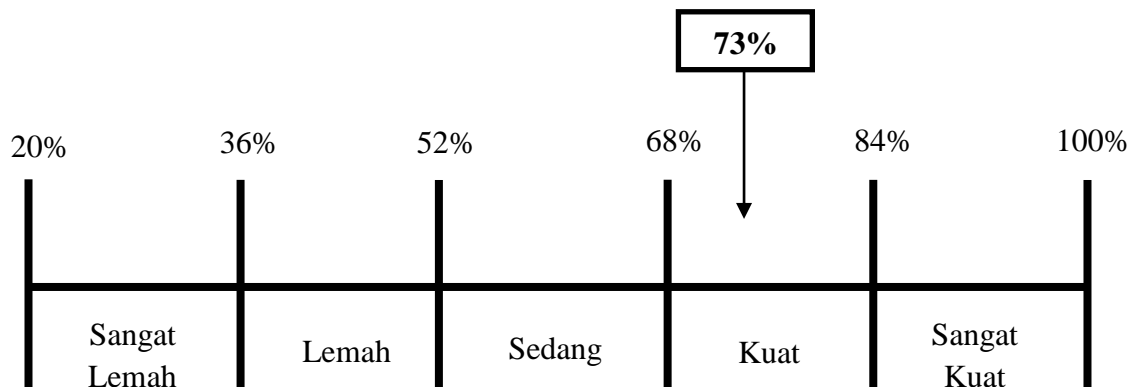
2. Presentase skor = Jumlah total skor/jumlah skor kriteriumx 100 %

$$\text{Variabel X} = 8861/12100 \times 100\% = 73\%$$

Pada Tabel.. terkait tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa secara keseluruhan jawaban responden didominasi jawaban setuju dengan rata-rata presentase sebesar 70%. Melihat hasil jawaban responden pada item ke sepuluh dan ke sebelas dengan pernyataan mengenai apakah gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin dengan gaya mempertimbangkan secara individu (*individualized consideration*) merupakan perilaku pemimpin memberikan perhatian kepada tiap

pengikutnya yaitu apakah pemimpin dapat mendengarkan keluhan atau pendapat dari bawahan dan apakah pemimpin dapat mempromosikan pengembangan diri yang dimiliki oleh bawahan memiliki respon setuju terbanyak, yaitu sebanyak 100 dan 99 suara apabila di presentasikan sebesar 78% dan 80%. Artinya karyawan bagian produksi di PT TRISCO TAM merasa bahwa gaya kepemimpinan yang paling kuat adalah memertimbangkan secara individu (*individualized consideration*) dan karyawan merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan diterapkan oleh pimpinannya.

Selain itu, penulis tertarik untuk membahas item ke tiga, yang memiliki pernyataan bahwa pemimpin memberikan hasil keputusan jika terjadi kendala. Pada item tersebut mendapatkan 85 responden menjawab cukup setuju artinya ada keraguan jawaban dari responden dan 91 responden menjawab setuju. Hal tersebut merupakan adanya kecenderungan pemimpin tidak cepat dalam memberikan suatu keputusan terhadap kendala yang dialami oleh pengikutnya. Hal tersebut dikarenakan pemimpin hanya memberikan tugas dan tanggungjawab atas pekerjaan bawahannya dan dapat mempercayai bawahan untuk menyelesaikan sendiri pekerjaan yang dihadapi. Sehingga akan menyebabkan turunnya kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada penurunan kinerja, dan akan berdampak pada stres dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk memudahkan persepsi penulis menampilkan melalui garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.1 Garis Kontinum Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil olahan penulis, 2018.

Berdasarkan Gambar 4.1 Gaya kepemimpinan transformasional pada bagian produksi di PT TRISCO TAM masuk dalam kriteria kuat (73%) yaitu berada diantara 68% dan 84%. Hal ini menjelaskan persepsi karyawan bagian produksi di PT TRISCO TAM bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan pada bagian produksi termasuk kuat karena pimpinan pada bagian ini memiliki karakter kuat, dalam artian pimpinan pada bagian ini dapat menginspirasi, mendorong, memberikan rangsangan berfikir, dan memberikan perhatian serta memengaruhi bawahannya. Hasil ini tidak berbeda dengan jauh dengan hasil *pilot study* yang sudah dilakukan oleh penulis, dimana hasil *pilot study* mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan termasuk dalam kategori kuat dengan presentase sebesar 80%. Sedangkan pada hasil akhir mendapatkan hasil bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan termasuk dalam kategori kuat, namun presentase yang dihasilkan sebesar 73%. Hal tersebut memiliki arti bahwa pemimpin pada bagian produksi sudah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik sesuai dengan perilaku yang dibutuhkan bawahannya sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

4.2.1.2Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja Karyawan

Pada bagian pertama kuesioner, pernyataan yang ditampilkan terkait gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut hasil tanggapan responden :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Untuk Variabel Stres Kerja Karyawan

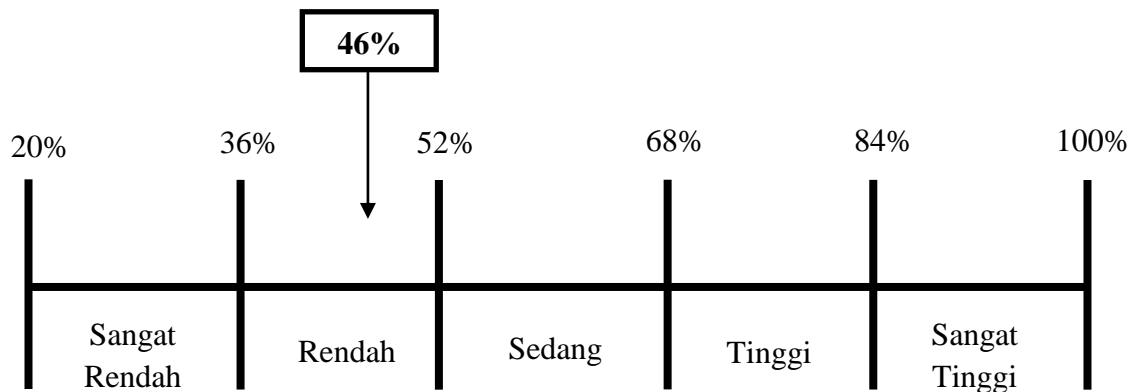
Stres Kerja Karyawan								
Item	Jumlah Responden					Total Skor	Skor Ideal keseluruhan	Persentase
	STS	TS	CS	S	SS			
1	30	81	59	44	6	575	1100	52%
2	32	96	74	18	0	518		47%
3	26	81	62	45	6	584		53%
4	38	85	73	18	6	529		48%
5	36	89	83	0	12	523		48%
6	51	109	54	6	0	455		41%
7	32	108	47	30	3	524		48%
8	35	112	61	12	0	490		45%
9	38	100	55	21	6	517		47%
10	26	91	85	12	6	541		49%
11	32	101	78	9	0	504		46%
12	29	90	80	18	3	536		49%
13	52	100	59	6	3	468		43%
14	32	131	51	3	3	474		43%
15	35	114	68	3	0	479		44%
16	47	114	68	3	0	491		45%
17	52	102	60	3	3	463		42%
18	34	112	65	9	0	489		44%
19	53	82	62	16	7	502		46%
Total						9662		46%

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2018.

1. Jumlah skor maximum = skor tertinggi tiap item x jumlah item x jumlah responden
 Variabel Y = $5 \times 19 \times 220 = 20900$
2. Presentase skor = Jumlah total skor/jumlah skor kriterium x 100 %
 Variabel Y = $9662/20900 \times 100\% = 46\%$

Pada Tabel 4.6 terkait dengan tanggapan responden perihal stres kerja karyawan yang terdiri dari penyebab stres oleh organisasi, stres yang disebabkan dari tuntutan tugas, stres disebabkan dari individu, dan stres dari lingkungan kerja, didominasi dengan jawaban tidak setuju yang memiliki arti karyawan tidak merasakan stres kerja dengan rata-rata presentase sebesar 46%. Melihat hasil jawaban responden, item Sembilan dengan pernyataan menambah jam kerja untuk menyelesaikan tugas pekerjaan didapati sebanyak 21 responden menjawab setuju dengan presentase 47%. Hal tersebut menunjukkan jawaban setuju menunjukkan bahwa karyawan harus menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya item sepuluh dengan pernyataan kelebihan tugas pekerjaan yang memiliki respon jawaban terbanyak adalah cukup setuju sebanyak 85 responden dan jika dipresentasikan sebesar 49%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tugas pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi cukup berat, karena kebanyakan responden menjawab cukup setuju dalam pernyataan tersebut.

Selain item sembilan dan item ke sepuluh, penulis tertarik untuk membahas item ke duabelas dengan pernyataan waktu bekerja yang ketat tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki respon jawaban cukup setuju yaitu 80 responden dengan presentase 49%. Hal tersebut menunjukkan bahwa banyaknya beban pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan bagian produksi membuat tidak cukupnya waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Sehingga hal tersebut akan berdampak terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja, tentu dapat menimbulkan terjadinya stres kerja dikarenakan pekerjaan yang diberikan berlebihan dan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk lebih mudah dipahami penulis menampilkan dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut ini:



Gambar 4.2 Garis Kontinum Stres Kerja

Sumber: Hasil olahan penulis, 2018.

Berdasarkan pada Gambar 4.2 variabel stres kerja dari tanggapan responden sebesar 46% termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat stres kerja karyawan pada bagian produksi di PT TRISCO TAM berada dalam tingkat rendah. Dari hal tersebut memiliki arti karyawan tidak merasakan adanya tekanan dan tuntutan yang berlebihan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat stres kerja karyawan pada bagian produksi di PT TRISCO TAM termasuk dalam kategori rendah. Hasil ini tentunya tidak berbeda dengan hasil *pilot study*, pada hasil *pilot study* karyawan produksi mengalami tingkat stres dalam kategori rendah sebesar 50%. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka stres kerja akan semakin rendah.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk memenuhi model regresi yang sempurna, pada penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas dan uji heterokedastisitas.

4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah ketahap selanjutnya, bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki data yang berdistribusi normal (Sujarweni, 2015:52). Menurut Priyatno (2014:69) Data yang berdistribusi normal merupakan hal penting karena

dengan data yang memiliki distribusi normal, maka data tersebut dapat mewakili populasi pada penelitian. Berdasarkan pengolahan data didapatkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogoro-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Kolmogorov-Smirnov Z	1.328
Asymp. Sig. (2-tailed)	.059

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olahan penulis, 2018.

Pada Tabel 4.7 menunjukkan hasil bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,059. Menurut Priyatno (2014:78) data dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi (*Asymp Sig. 2-tailed*) > 0,05, hasil yang telah didapat dari olahan penulis memiliki data berdistribusi normal karena signifikansi sebesar 0,059 > 0,05.

4.2.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan dalam model regresi, sehingga regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (Sujarweni, 2015:186). Berikut hasil olahan uji heterokedastisitas menggunakan program SPSS 21:

Tabel 4.8 Hasil Heteroskedastisitas

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation	1.000	-.047
	Coeficient		
	Sig. (2-tailed)		.490

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Hasil olahan penulis, 2018.

Pada Tabel 4.8 uji heterokedastitas mendapatkan hasil korelasi antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan residual memiliki nilai signifikasnsi (2-tailed) adalah sebesar 0,490. Menurut (Priyatno, 2014:108) Nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas, sebaliknya apabila nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan model regresi mengandung adanya heterokedastisitas. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dengan residualnya lebih besar dari signifikasnsi sebesar 0,490 lebih besar dari 0,05 artinya bahwa model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel bebas dan variabel terikat, dan untuk memprediksi suatu nilai variabel terikat berdasarkan variabel bebas, dinyatakan oleh Priyatno (2014:134). Data yang diolah merupakan data yang sudah diubah menjadi skala interval menggunakan MSI (*Method of successive Interval*) dan dianalisis menggunakan program SPSS 21.

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a		
Model	B	Sig.
1 (Constant)	4.807	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.447	.000

Sumber: Hasil olahan penulis, 2018.

Berdasarkan hasil Tabel 4.10 mendapatkan konstanta (a) sebesar 4.807 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar -0,447. Persamaan regresi linier adalah:

$$Y = \alpha + bX \text{ atau } Y = 4.807 - 0,447 \quad (4.1)$$

Berdasarkan persamaan diatas penulis menyimpulkan bahwa jika koefisien regresi untuk variabel bebas (X) bernilai negatif dan konstanta (b) sebesar 4.807 memiliki arti setiap penambahan gaya kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka akan menyebabkan menurunnya Stres kerja (Y) sebesar 0,447 satuan. Menurut Santoso (2013:323) tanda negatif menunjukkan adanya arah

hubungan yang berlawanan. Sehingga -0,447 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional semakin kuat maka tingkat stres kerja akan menurun dan sebaliknya.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari output Rsquare (R²) yang merupakan hasil dari kuadrat dari nilai R, nilai dari Rsquare (R²) diubah ke bentuk persen yang artinya seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2014:142). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.378	.167

Sumber: Hasil olahan penulis, 2018.

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,378. Maka diperoleh data R² adalah 0,167. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi kemudian dikalikan dengan 100%. Maka nilai koefisien determinasi diperoleh 0,167 x 100% sebesar 16,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan varians dari variabel terikat yaitu stres kerja hanya sebesar 16,7%, sisanya 83,3% yang artinya variabel terikat dijelaskan oleh faktor lain selain gaya kepemimpinan transformasional yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2017:62) nilai R square dengan rentang 0,80 – 1,000 memiliki tingkat hubungan sangat rendah, hasil menunjukkan 0,167 atau 16,7% memiliki arti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja termasuk kedalam kategori sangat rendah.

4.2.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas (X) gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi variabel terikat (Y) stres

kerja pada bagian produksi di PT TRISCO TAM Soreang. Menurut Santoso (2013:343-344) langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini adalah:
H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja.
H1: terdapat pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja.
2. Menentukan t hitung
T hitung dapat dilihat dari hasil output nilai koefisien regresi linier sederhana. Pada Tabel 4.10 dimana t hitung sebesar 6,608
3. Menentukan t tabel
Tingkat kepercayaan (α) = 5% : 2 = 2,5% = 0,025 (uji 2 sisi)
df (derajat kebebasan) = jumlah data – 2 atau 220 – 2 = 218
uji t tabel 2 sisi, didapat angka 1,971
4. Kriteria pengambilan keputusan
 - Berdasarkan statistik hitung dengan statistik tabel
Jika t Hitung < Statistik t Tabel, maka Ho diterima
Jika t Hitung > Statistik t Tabel, maka Ho ditolak
 - Berdasarkan probabilitas
Jika probabilitas > 0,025, maka Ho diterima
Jika probabilitas < 0,025, maka Ho ditolak
5. Membuat keputusan
Nilai t hitung > t tabel (6,608 < 1,971) dan probabilitas < 0,025 (0,000 < 0,025) maka Ho ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja.

4.3 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Stres kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh berbagai perusahaan di berbagai industry. Stres kerja merupakan salah satu hal yang harus dikontrol dan diperhatikan karena stres kerja dapat berdampak pada banyak hal seperti rasa tidak puas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan,

menurunkan kinerja karyawan, meningkatnya turnover pada perusahaan, dan banyak lagi hal lainnya yang akan berdampak secara langsung maupun tidak langsung keada produktivitas perusahaan. PT TRISCO TAM merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang sangat memperhatikan stres kerja karyawannya.

Dalam meminimalisir stres kerja yang dialami oleh karyawannya, PT TRISCO TAM Soreang melakukan berbagai cara seperti membuat lingkungan yang nyaman saat bekerja, pemberian kompensasi dan tunjangan, dan program-program yang secara tidak langsung seperti wisata ersama, silaturahmi, pecan olah-raga, dan adapun pelatihan untuk seorang kepala bagian yaitu pelatihan kepemimpinan yang berguna untuk melatih potensi dan perilaku dari seorang pemimpin agar tetap menjaga kenyamanan bawahan saat berinteraksi. Menurut divisi *Human Capital*, kegiatan ini disusun dan diadakan untuk menjaga karyawan agar tetap semangat bekerja di perusahaan sehingga karyawan akan lebih nyaman berada di lingkungan kerja dan karyawan tidak merasakan stres yang berlebih.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 220 orang karyawan pada bagian produksi di PT TRISCO TAM Soreang dengan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1. Berdasarkan jenis kelamin, hasil yang ditemukan dari 220 responden adalah 51 laki-laki dan 169 perempuan.
2. Berdasarkan usia, hasil yang ditemukan dari 220 responden adalah usia < 25 tahun sebanyak 85 orang, 25 – 30 tahun sebanyak 84 orang, > 30 – 35 tahun sebanyak 33 orang, > 35 – 40 tahun sebanyak 16 orang, dan > 40 tahun sebanyak 2 orang.
3. Berdasarkan pendidikan terakhir, hasil yang ditemukan dari 220 responden adalah SMA/SMK sebanyak 213 orang, D1 – D3 sebanyak 7 orang, S1 tidak ada, dan S2/S3 tidak ada.
4. Berdasarkan lama bekerja, hasil yang ditemukan dari 220 responden adalah < 1 tahun sebanyak 50 orang, 1 – 5 tahun sebanyak 100 orang, dan > 5 tahun sebanyak 70 orang.

Penulis menyebarkan kuesioner kepada 220 responden karyawan pada bagian produksi di PT TRISCO TAM yang telah ditetapkan sebagai sampel.

Kuesioner mengenai gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari 11 item pernyataan. Variabel gaya kepemimpinan transformasional termasuk dalam kategori kuat dengan presentase sebesar 73%. Dari hasil tanggapan responden variabel gaya kepemimpinan transformasional yang ada pada Tabel 4.5 dapat diketahui presentase ter-rendah sebesar 61% dengan item pernyataan “pemimpin menunjukkan kemampuan bekerja yang dapat di contoh oleh bawahan” termasuk kedalam perilaku pengaruh yang ideal (*idealized influence*). Sementara tingkat presentase tertinggi adalah sebesar 80% dengan pernyataan “pemimpin mempromosikan pengembangan diri yang saya miliki” termasuk kedalam perilaku mempertimbangkan tiap individu (*individual consideration*). Dimensi pada kuesioner mengenai gaya kepemimpinan transformasional akan dijelaskan berdasarkan pernyataan-pernyataan lebih mendalam oleh penulis di bawah ini.

Dimensi pertama yang akan dijelaskan terkait dengan kepuasan kerja yaitu dimensi *Idealized Influence*. Dimensi *Idealized Influence* terdiri dari 4 pernyataan. Pernyataan pertama yaitu “pemimpin saya menunjukkan kemampuan bekerja yang dapat dicontoh oleh bawahan” dengan total presentasi 61%. Perilaku yang diterapkan pimpinan bagian produksi hanya terfokus pada pencapaian produksi saja, kurangnya memberikan arahan kepada bawahan terhadap kemampuan dalam menjelaskan pekerjaan yang seharusnya. Perilaku ini harus ditingkatkan kembali yaitu dengan memperhatikan kemampuan bekerja yang nyata agar karyawan dapat terpengaruh secara tidak langsung untuk menyelesaikan pekerjaannya dan menjadikan pemimpin sebagai teladan bagi bawahannya. Pertanyaan kedua yaitu “pemimpin saya memberikan apresiasi atas pencapaian kerja bawahan yang berprestasi” dengan total presentase 75% artinya pimpinan di bagian produksi sudah memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah mencapai target kerja yang sudah ditentukan. Hal ini membuat karyawan merasa dihargai dan akan menimbulkan perasaan semangat untuk mencapai target kerja selanjutnya.

Pertanyaan ketiga yaitu “pemimpin saya memberikan solusi terhadap kendala yang dialami oleh karyawan” dengan total presentase sebesar 71%. Pimpinan di bagian produksi memberikan solusi atau jalan keluar apabila terjadi kendala pada bawahannya, sehingga karyawan di bagian produksi tidak

mengalami kesulitan saat menghadapi kendala karena pimpinan memberikan arahan apa yang harus dilakukan. Hal tersebut akan membuat karyawan lebih berani dalam mengemukakan pendapat kepada pimpinan. Selanjutnya pertanyaan terakhir dari dimensi ini yaitu “pemimpin saya mendorong bawahan ke arah pencapaian yang positif dalam bekerja” dengan total presentase sebesar 75%. Pimpinan di bagian produksi memberikan dorongan kepada bawahan ke arah pencapaian bekerja yang positif, artinya karyawan akan merasa optimis dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dimensi kedua yang terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional yaitu *inspirational motivation*. Dimensi ini terdiri dari 3 pernyataan. Pertama, dengan pernyataan “pemimpin saya memiliki sikap yang optimis terhadap target kerja yang telah ditetapkan akan tercapai” total presentasi pada pernyataan ini yaitu sebesar 72%. Pimpinan di bagian produksi memiliki sikap optimis dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun dengan target produksi yang sangat tinggi. Namun pemimpin dapat menunjukkan semangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan produksi akan terinspirasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pernyataan kedua, “pemimpin saya selalu berekspektasi tinggi dari pekerjaan yang akan dicapai” memperoleh total presentase sebesar 73%. Pimpinan di bagian produksi memiliki ekspektasi pencapaian kerja yang tinggi, agar karyawan produksi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu yang telah ditentukan sesuai ketentuan perusahaan. Selanjutnya pernyataan kedua yaitu “pemimpin dapat menjelaskan tujuan dari perusahaan untuk menciptakan prioritas bekerja” dengan total presentase 69%. Pimpinan di bagian produksi masih kurang menjelaskan tujuan dari pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan produksi. Sehingga, karyawan produksi hanya merasa dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk pencapaian hasil target yang telah ditentukan dan atas tanggungjawab diri sendiri saja, karyawan produksi masih kurang memahami pengetahuan mengenai tujuan dari bekerja merupakan tujuan bersama.

Dimensi ketiga mengenai gaya kepemimpinan transformasional yaitu *intellectual stimulation* yang terdiri dari 2 pernyataan. Pernyataan pertama adalah “pemimpin saya mendorong bawahan untuk melihat kembali asumsi lain dari

suatu masalah” dengan total presentase 75%. Pimpinan selalu memberikan sudut pandang lain terhadap permasalahan yang terjadi kepada bawahannya, hal ini membuat karyawan akan semakin giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya pernyataan kedua yaitu “pemimpin saya memiliki keinginan untuk mencoba ide-ide baru disaat kesulitan menghadapi pekerjaan” dengan presentase 76%. Pimpinan di bagian produksi sudah menerapkan ide-ide lain yang diberikan kebawahannya saat karyawan mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan, ide-ide ini biasanya diluar pemikiran bawahan dengan memberikan arahan dari pekerjaan yang terasa sulit namun akan menjadi lebih mudah untuk dikerjakan.

Dimensi keempat yaitu *individualized consideration* yang terdiri dari 2 pernyataan. Pertama, pernyataan “pemimpin saya adalah pendengar yang aktif jika ada pendapat dari bawahan” dengan total presentase 78%. Pimpinan di bagian produksi dapat menerima keluhan yang dirasakan oleh bawahannya, sehingga bawahan akan merasa tidak terbebani saat mengalami kendala pekerjaannya. Kedua, dengan pernyataan “pemimpin saya mempromosikan pengembangan diri yang saya miliki” dengan presentase 80%. artinya pimpinan di bagian produksi telah menerapkan perilaku untuk mempromosikan pengembangan setiap karyawan, sehingga karyawan akan terus mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Selanjutnya kuesioner terkait stres kerja memiliki 4 dimensi yang terdapat 19 item pernyataan. Variabel stres kerja termasuk dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 46%. Dari tanggapan hasil responden pada variabel stres kerja yang ada pada Tabel 4.6 dapat diketahui presentase ter-rendah sebesar 41% dengan item pernyataan “saya kurang paha terhadap tujuan dari pekerjaan. Sementara untuk presentase ter-tinggi sebesar 53% dengan item “gaji yang saya dapatkan tidak sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan”. Penulis akan membahas pernyataan-pernyataan mengenai stres kerja di bawah ini.

Dimensi pertama mengenai stres kerja yaitu *organizational stressor* yang terdiri dari 7 item pernyataan. Pernyataan pertama yaitu “kemampuan yang saya miliki tidak sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan” dengan total

presentase 52%. Karyawan di bagian produksi merasa pekerjaan yang diberikan masih sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, artinya karyawan masih bisa mengikuti apa yang harus dikerjakan dan tidak merasakan stres yang berlebih. Pernyataan kedua, “saya merasa kurangnya pelatihan dalam keselamatan kerja” dengan presentase total sebesar 47%. Karyawan di bagian produksi sudah diberikan arahan mengenai pelatihan dalam keselamatan bekerja, salah satunya program training on the job yang dapat melatih karyawan sebelum memasuki pekerjaan yang sesungguhnya.

Selanjutnya pernyataan ketiga pada dimensi *organizational stressor* yaitu “gaji yang saya dapatkan tidak sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan” dengan presentase total 53%. Karyawan produksi masih merasa gaji yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan. Pemberian gaji oleh perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan upah minimal di kota Bandung. Pernyataan keempat yaitu “saya merasa kurangnya evaluasi dan monitoring terhadap keselamatan kerja yang layak” total presentase 48% artinya karyawan produksi merasa selalu ada evaluasi yang diberikan oleh perusahaan mengenai keselamatan kerja, sehingga karyawan merasa aman dilingkungan bekerja.

Pernyataan kelima masih dengan dimensi yang sama yaitu “saya kurang mengetahui informasi keselamatan bekerja yang diberikan oleh pemimpin” yaitu dengan presentase sebesar 48%. Pimpinan di bagian produksi memberikan informasi mengenai keselamatan kerja untuk bawahannya, sehingga bawahan tau prosedur yang telah dibuat oleh perusahaan. Pernyataan keenam yaitu “saya kurang paham terhadap tujuan dari pekerjaan” dengan total presentase sebesar 41%. Karyawan produksi memami pencapaian pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan produksi tidak merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pernyataan ketujuh yaitu “saya merasa peralatan dalam pekerjaan saya tidak sesuai” dengan total presentase sebesar 48%. Karyawan produksi merasa peralatan untuk mendukung pekerjaan sudah sesuai dengan apa yang mereka lakukan, sehingga karyawan produksi tidak mengalami kesulitan untuk menjalankan pekerjaannya. Pernyataan terakhir pada dimensi ini yaitu “saya merasa kurangnya pelatihan terhadap tugas pekerjaan” dengan total presentase

sebesar 45%. Karyawan produksi sudah merasa cukup pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan mengerti dan paham terhadap apa yang dilakukan pada pekerjaannya.

Dimensi kedua mengenai stres kerja yaitu *task stressor* yang terdiri dari 5 item pernyataan. Pertama yaitu pernyataan “saya harus menambah jam kerja saya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan” dengan presentase total 47%. Hal tersebut memiliki arti bahwa karyawan produksi dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pernyataan kedua, yaitu “saya merasa tugas yang diberikan terlalu banyak” dengan presentase sebesar 49%. Karyawan produksi merasa tugas yang diberikan masih dapat dikerjakan, sehingga karyawan tidak merasa terbebani dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya pernyataan ketiga yaitu “saya tidak mengetahui dengan jelas apa yang saya lakukan dan bagaimana mengerjakan tugas yang diberikan” mendapatkan presentase sebesar 46%. Hal tersebut memiliki arti bahwa karyawan produksi sudah tau apa yang dikerjakan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan merasa mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

Selanjutnya pernyataan keempat yaitu “saya merasa waktu bekerja yang telah ditentukan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dalam satu hari” dengan presentase 49% artinya karyawan produksi masih bisa menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pernyataan terakhir yaitu kelima “saya merasa mengerjakan lebih dari satu pekerjaan yang diluar tanggungjawab saya” mendapatkan presentase sebesar 43%. Karyawan produksi sudah merasa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan, yang artinya karyawan dapat fokus menyelesaikan satu pekerjaannya dan tidak membebani karyawan.

Dimensi ketiga mengenai stres kerja karyawan yaitu *personnel stressor* yang terdiri dari 2 item pernyataan. Pernyataan pertama “saya merasa kurang dukungan dari pemimpin” dengan memperoleh presentase sebesar 43%. Hal tersebut mengartikan bahwa pimpinan di bagian produksi selalu mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya, sehingga karyawan produksi merasa mampu menghadapi tantangan yang dirasakan saat menjalankan pekerjaannya.

Pernyataan kedua pada dimensi *personnel stressor* yaitu “saya merasa adanya hubungan yang tidak baik antara rekan kerja” memperoleh presentase sebesar 44% artinya karyawan produksi merasa terdapat hubungan yang baik antara rekan kerja, sehingga karyawan produksi tidak merasa tertekan oleh rekan kerjanya saat berada dilingkungan kerja.

Selanjutnya dimensi terakhir mengenai stres kerja yaitu *work environment stressor* yang terdiri dari 4 item pernyataan. Item pernyataan pertama yaitu “lingkungan bekerja kurang aman untuk keselamatan diri saya” mendapatkan presentase sebesar 45%. Karyawan produksi merasa lingkungan kerja aman walaupun dengan peralatan-peralatan yang dapat membahayakan secara fisik dirinya. Pernyataan item kedua “saya tidak dapat berkonsentrasi bekerja karena suhu ruangan kurang memadai” dengan presentase total 42% artinya karyawan produksi merasa suhu ruangan masih wajar, sehingga karyawan produksi masih dapat berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaannya saat berada ditempat kerja. selanjutnya pernyataan item ketiga yaitu “saya tidak dapat berkonsentrasi bekerja karena kebisingan” mendapatkan presentase sebesar 44%. Karyawan produksi tidak merasakan kebisingan yang berlebih ditempat kerja yang dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja. Pernyataan terakhir yaitu item keempat “saya tidak dapat berkonsentrasi bekerja karena pencahayaan yang kurang baik” dengan total presentase sebesar 46%. Karyawan di bagian produksi merasa pencahayaan di dalam ruangan bekerja masih dapat membantu penglihatan, sehingga karyawan produksi akan tetap fokus menyelesaikan pekerjaannya.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT TRISCO TAM. Didapatkan hasil bahwa berdasarkan persamaan diatas, penulis menyimpulkan bahwa apabila nilai konstanta (a) sebesar 4.807 memiliki arti bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan transformasional maka stres kerja sebesar 4.807. Koefisien regresi (b) sebesar $-0,447$ menyatakan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional semakin kuat maka akan menurunkan tingkat stres kerja, dan

sebaliknya apabila gaya kepemimpinan transformasional lemah maka stres kerja akan meningkat.

Selanjutnya penulis melakukan uji koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT TRISCO TAM. Hasil koefisien korelasi (R) didapatkan nilai sebesar 0,408 yang artinya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja sebesar 40,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan dengan stres kerja.

Untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi stres kerja dapat diketahui melalui pengujian koefisien determinasi (R²). Hasil mendapatkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 16,7%. Presentase tersebut cukup rendah karena sebagian informasi terkait stres kerja dijelaskan variabel-variabel lain yang dapat memberikan informasi terkait stres kerja selain gaya kepemimpinan transformasional yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 83,3%.

Penelitian-penelitian terdahulu terkait gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja yang telah dilakukan di berbagai negara yaitu Haung *et al.* (2018) di Taiwan, Baysak dan Yener (2015) di Turki, George *et al.* (2017) di Afrika, Yao *et al.* (2014) di China, Dartey-Baah dan Ampofo (2015) di Ghana, Harms *et al.* (2017) di Amerika Serikat, Hussain *et al.* (2017) di Dubai, Saleem *et al.* (2016) di Malaysia, Hamdani dan Handoyo (2012) di Surabaya mendapatkan hasil yang sama dengan hasil penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muthamia *et al.* (2015) di Kenya hasil penelitian sebelumnya yaitu, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja di antara manajer BUMN komersial yang ada di Kenya.

Tabel 4.11 Urutan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Stres Kerja dari Hasil Penelitian Ini dan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Negara	Variabel	R ²
1.	Saleem <i>et al.</i> (2016).	Malaysia	Variabel <i>independent</i> : kepemimpinan transformasional (X) Variabel <i>dependent</i> : Stres Kerja(Y1) Variabel mediasi: Peran <i>self-efficacy</i>	0.97
2.	George <i>et al.</i> (2017).	Afrika	Variabel <i>independent</i> : Gaya Kepemimpinan (X) Variabel <i>dependent</i> : Stres kerja(Y)	0.664
3.	Hussain <i>et al.</i> (2017).	Dubai	Variabel <i>independent</i> : Gaya kepemimpinan (X), Variabel <i>dependent</i> : Stres kerja(Y)	0.467
4.	Syrek <i>et al.</i> (2013).	Jerman	Variabel <i>independent</i> : Gaya kepemimpinan transformasional (X) Variabel moderator = Stres Variabel <i>dependent</i> : Stres kerja(Y)	0.41
5.	Muthamia <i>et al.</i> (2015).	Kenya	Variabel <i>independent</i> : Gaya kepemimpinan transformasional (X) Variabel <i>dependent</i> : Stres kerja(Y)	0.253

Bersambung...

Sambungan Tabel 4.11...

6.	Fathina (2018).	Indonesia	Variabel <i>independent</i> : Gaya kepemimpinan transformasional (X) Variabel <i>dependent</i> : Stres kerja(Y)	0.167
7.	Haung <i>et al.</i> (2018).	Taiwan	Variabel <i>independent</i> : Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Persepsi pemberdayaan (X2) Variabel <i>dependent</i> : Stres kerja(Y)	0.102
8.	Yao <i>et al.</i> (2014).	China	Kepemimpinan (X1) Stres Kerja = (X2) Perilaku Karyawan = (X3)	0.069
9.	Baysak dan Yener (2015).	Turki	Variabel <i>independent</i> : Gaya kepemimpinan (X) Variabel <i>dependent</i> : Stres kerja(Y)	0.048
10.	Dartey-Baah dan Ampofo (2015).	Ghana	Variabel <i>independent</i> : Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Gaya kepemimpinan transaksional (X2) Variabel <i>dependent</i> : Stres kerja(Y)	0.011

Sumber: Data olahan penulis, 2019.

Tabel 4.11 merupakan urutan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh sebesar 0.167 antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja. Setelah melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan

dibeberapanegara, berbagai macam industri, dan objek yang berbeda, penulis berpendapat bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja di Indonesia dengan objek penelitian karyawan pada bagian produksi di PT TRISCO TAM Soreang. Hal tersebut dapat diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dari berbagai negara dan industri serta objek yang berbeda. Apabila gaya kepemimpinan transformasional semakin kuat, maka tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan akan menurun. Sebaliknya, jika penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan lemah, maka akan meningkatkan stres kerja karyawan pada bagian produksi di PT TRISCO TAM.

Halaman ini sengaja dikosongkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengumpulan data penelitian yang telah dilakukan penulis bertujuan untuk mengetahui bagaimana pandangan karyawan bagian produksi mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, mengetahui bagaimana stres kerja yang dialami oleh karyawan bagian produksi di PT TRISCO TAM Soreang, dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan pada bagian produksi di PT TRISCO TAM Soreang. Penulis telah melakukan pengolahan data, pengujian hipotesis, dan analisis data dari hasil survey 220 responden yang terdiri dari seluruh karyawan bagian produksi di PT TRISCO TAM Soreang. Penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional di bagian produksi termasuk dalam kategori kuat dengan presentase sebesar 73%. Presentase dengan kategori kuat tersebut memiliki arti penerapan perilaku pimpinan yang paling kuat adalah mempengaruhi secara idealisme kepada bawahannya.
2. Tingkat Stres kerja yang dialami oleh karyawan bagian produksi termasuk dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 46%. Presentase dengan kategori rendah tersebut memiliki arti bahwa karyawan di bagian produksi tidak mengalami stres kerja yang berlebih.
3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja karyawan bagian produksi pada PT TRISCO TAM Soreang dengan hasil koefisien determinasi yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional sebesar 16,7% terhadap stres kerja. Ketika gaya kepemimpinan transformasional kuat diterapkan oleh pimpinannya, maka akan menurunkan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelirian ini, penulis memberikan beberapa saran terkait gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja karyawan bagian produksi di PT TRISCO TAM Soreang. Penulis berharap saran yang diberikan dapat dipertimbangkan oleh berbagai pihak, khususnya untuk pihak PT TRISCO TAM maupun akademis. Adapun saran yang diberikan oleh penulis, sebagai berikut:

5.2.1 Aspek Praktisi

Adapun saran yang diberikan oleh penulis dalam aspek praktisi, seharusnya pimpinan dapat menunjukkan kemampuan yang dimilikinya agar menjadi contoh dan teladan bagi bawahannya, pimpinan dapat menciptakan prioritas bekerja yang sejalan dengan tujuan organisasi kepada bawahan agar karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat sejalan dengan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi, pimpinan memberikan keputusan dengan cepat terhadap kendala yang dialami oleh bawahannya, pimpinan mengajak pula bawahannya untuk membicarakan pencapaian yang akan dilakukan dengan sikap optimis, dan pimpinan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pencapaian kerja agar karyawan lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun hal yang dapat dilakukan adalah:

1. Pimpinan memperlihatkan perilaku yang positif untuk membangun kenyamanan bagi bawahannya dalam berinteraksi dengan pemimpinnya. Hal tersebut akan menimbulkan rasa kagum kepada pemimpinnya, sehingga pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dengan menunjukkan kemampuan yang dimilikinya sebagai teladan. Apabila karyawan mendapatkan kendala dalam pekerjaannya, karyawan tidak ragu untuk menanyakan kepada pemimpinnya untuk mencari tahu bagaimana jalan keluar dari permasalahan tersebut.
2. Pimpinan memberikan motivasi yang dapat menginspirasi bawahan kepada tiap individu tanpa membedakan antar individu lain dengan cara memberikan semangat untuk menumbuhkan rasa antusiasme dan optimisme terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan memudahkan

pimpinan dalam membicarakan keberhasilan bekerja dengan sikap yang optimis sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat sejalan dengan tujuan organisasi, memberikan pandangan keberhasilan ketika pencapaian kerja sesuai dengan target pekerjaan, dan mendorong karyawan untuk tetap memiliki prioritas bekerja agar mencapai tujuan organisasi.

3. Pimpinan dapat menggabungkan kedua perilaku yaitu mempengaruhi secara ideal dan memberikan motivasi yang menginspirasi, dimana pimpinan tetap menentukan tugas yang harus dikerjakan, mengontrol perilaku bawahannya, dan menetapkan standar pekerjaan yang dicapai. Perilaku mempengaruhi secara ideal cukup kuat membuat bawahannya merasa nyaman karena karyawan dapat mengetahui dengan jelas apa yang harus dikerjakan yang dicontoh dari kemampuan yang dimiliki pimpinannya, memberikan solusi terhadap kendala yang dialami oleh karyawan, dapat memotivasi kepada setiap karyawan tanpa membedakan setiap karyawan, dan bersikap peduli dan ramah kepada bawahannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan contoh nyata terhadap implementasi pekerjaan yang sesuai dengan sebagaimana mestinya dan membicarakan pencapaian kerja walaupun terkesan sulit dilakukan, tapi pemimpin tetap semangat dalam melaksanakan tugasnya. Jika pimpinan menggabungkan kedua perilaku tersebut, maka penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan akan semakin kuat sehingga akan berdampak pada penurunan stres kerja yang dialami karyawan bagian produksi di PT TRISCO TAM Soreang.

5.2.2 Aspek Teoritis

Diharapkan saran yang diberikan oleh peneliti dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan penelitian dalam bidang ilmu pengetahuan khususnya perilaku organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan oteriter, gaya kepemimpinan laissez faire, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja, turnover, dan lain-lain.
2. Diharapkan memperluas jumlah sampel yang lebih banyak dengan industri yang berbeda, sehingga akan memperluas sudut pandang dari hasil penelitian yang berbeda pula.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan metode yang berbeda seperti metode kualitatif agar memperkuat fenomena penelitian.
4. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan teknik analisis yang berbeda yaitu teknik analisis regresi linier berganda dan korelasi agar terlihat secara jelas antar dimensi dalam variabel yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. T. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 1*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Anonim. (2013). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja – Sarana untuk Produktivitas*. Retrived from International Labour Organization.
- Baysak, B., dan yener, M. I. A. (2015). The Relationship Between Perceived Leadership Style and Perceived Stress on Hospital Employess – Social and Behavioral Sciences. 207, 79-89. Retrieved from Science Direct.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Chhugani, K. (2017). The Importance of Human Resource to an Organization. Diakses dari <https://www.easyhrworld.com/the-importance-of-human-resources-to-an-organization/>. [12 Januari 2019].
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia – Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dartey-Baah, K., dan Ampofo, E.Y. (2015). Examining The Influence of Transformasional and Transactional Leadership Style on Perceived Job Stress Among Ghanaian Banking Employees. *International Journal of Business and Management*. 10(8), 161-170. Retrived from International Journal of Business and Mangement.
- Deil, S.A.F. (2014). 5 Kualitas Kerja yang Harus Dimiliki Pegawai Masa Kini. Diakses dari <http://bisnis.liputan6.com/read/2019239/5-kualitas-kerja-yang-harus-dimiliki-pegawai-masa-kini>. [12 Januari 2019].
- Dwipalaguna, A. N. G, & Mujiati, N. W. (2015). Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*,4(9), 2777-2805. Retrieved from UNUD Open Repository.
- Ekienabor, E. E. (2016). Impact Of Job Stress On Employees’ Productivity and Commitment. *International Journal for Research in Business*, 2(5), 124-133. Retrived from Semantic Scholar.
- Enhassi, A., El-Rayyes, Y., Alkilani, S. (2015). Job Stress, Job Burnout, and Safety Performance in The Palestinian Construction Industri. *Journal of*

- Financial Management of Property and Construction*, 20(170), 170-178.
Retrieved from Emerald Insight.
- Sulistiowati, E. (2018). Kepala Bagian Human Capital PT TRISCO TAM Soreang. September 2018.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- George, R, Chiba, M, dan Scheepers, C. B. (2017). An Investigation Into The Effect of Leadership Style on Stress-Related Presenteeism in South Africa Knowledge Workers. *SA journal of Human Resource Management*. 15(0), 1-3. Retrieved from OASIS Publishing.
- Guay, R. P. (2013). The Relationship Between Leader Fit and Transformational Leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 28(1), 55-73. Retrieved from Emerald Insight.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hamdani, W., & Handoyo, S. (2012). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformational dengan Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 1-11. Retrieved from Universitas Airlangga.
- Hamsinah., Sjahrudin, H., Gani, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 2, 62-77. Retrieved from ResearchGate.
- Harms, P.D., Crede, M., Leon, M., dan Jeung, W. (2017). Leadership and Stress: A meta-analytic Review. *The Leadership Quarterly*, 28, 178-194. Retrieved from Science Direct.
- Huang, S., Kuo, M., Yang, L., Hsiao, S., & Yang, T. (2018). The Impact of Transformational Leadership and Empowerment Perception on Nurses' Job Stress. *Journal of Nursing and Health Science*, 7(3), 23-29. Retrieved from ResearchGate.
- Hussain, M., Akhtar, S., Inayatullah., Afzal, M., Gillani, S. A. (2017). Impact of Leadership Styles on Work Related Stress among Nurses. *Journal of*

- Medical and Pharmaceutical Science*, 3(8), 907-916. Retrived from Scholar Middle East Publisher.
- Islam, S., Rahman, M. A., Reza, M.S., Rahman, M.M. (2014). Factors Causing Stress and Impact On Job Performance: A Case Study On Banks Of Dinajpur, Bangladesh. *Jpurnal of Science and Technology*, 12, 85-89. Retrived from ResearchGate.
- Junaidi, J. (2014). Tranformasi Data Ordinal ke Interval dengan Microsoft Office Excel. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi: Seri Tutorial Analisis Kuantitatif*.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 9 – Buku 1*. (Ahli Bahasa Biro Bahasa Alkemis). Jakarta: Salemba Empat.
- Mamonto, N. D., Robot, F. J., Hamel, R. S. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Tingkat Stres Perawat Di Ruang Rawart Inap RSUD Bitung. *Ejournal keperawatan*, 1(1), 1-6. Retrived from E-Jurnal.
- Mayhew, R. (2018). 10 Reasons HR Is Important to an Organization. Diakses dari <https://smallbusiness.chron.com/10-reasons-hr-important-organization-22424.html>. [12 Januari 2019].
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Edisi 9*. (Ahli Bahasa Diana Angelica). Jakarta: Salemba Empat.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational Stress and Turnover Intention: Implication for Nursing Management. *International Journal of Health Policy Management*, 1(2), 169-176. Retrived from Google Scholar.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (1st ed)*. Bandung: Alfabeta.
- Muthamia, S., Lewa, P., & Ndwiga, M. (2015). Effects of Transformational Leadership on Work Stress among Top Managers in State Owned Enterprise (SOEs) in Kenya. *International Journal of United States International University,US*, 7(36), 185-194.Retrieved from IISTE.

- Prayatna, A. H., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 845-872. Retrieved from UNUD Open Repository.
- Pasolong, H. (2015). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Perucci, D. (2018) Why is Human Resource Important?. Diakses dari <https://www.bamboohr.com/blog/why-is-human-resources-important/>. [12 Januari 2018].
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Riaz, M., Ahmad, N., Riaz, M. Murtaza, G., Khan, T., & Firdous, H. (2016). Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. *International Review of Management and Business Research*, 5(4), 1370-1382. Retrived from ResearchGate.
- Riduwan, dan Kuncoro, E. A. (2017). *Cara menggunakan dan Memakai Path Analysis (7thed)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. (Ahli Bahasa Diana Angelica). Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2013). *Menguasai SPSS 21 di Era Informasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Salem, I., & Kattara, H. (2015). Transformational Leadership: Relationship to Job Stress and Job burnout in five-star hotels. *Journal of Tourism and Hospitality Reseacrh*, 1-14. Retrived from SAGE Journals.
- Saleem, S., Ali, A., & Akhtar, I. (2016). Impact of Transformational Leadership on Job Stress and Burnout: The Mediating Role of Self-Efficacy. *International Journal of Universiti Teknologi Malaysia*, 1-16. Retrieved from ReseachGate.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2), 1-12. Retrived from Jurnal Universitas Pandanaran.

- Sondhi, P. (2018). Growing Importance and Evolution of the Role of HR Over the Years. Diakses dari <https://www.entrepreneur.com/article/306892>. [12 Januari 2019].
- Stockley, D. (2017). Human Resource Issues Need Constant Attention. Diakses dari <http://www.derekstockley.com.au/a-hr-issues.html>. [12 Januari 2019].
- Sudaryono. (2017). *Metode Penelitian* (1st ed). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sufain, T. S., Abdallah, A. B., Janini, M. A.. (2018). The Impact of Transformational Leadership on Employees' Creativity: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Management Research Review*, 41(1), 113-132. Retrived from Emerald Insight.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syerk, C. J., Apostel, E., & Antoni, C. H. (2013). Stress in Highly Demanding IT Jobs: Transformational Leadership Moderates the Impact of Time Pressure on Exhaustion and Work-Life Balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 252-261. Retrived from SeachGate.
- Trisco. (2017). *Buku Perjanjian Kerja Bersama 2017*.
- Wardhana, A., Kartawinata B.D, & Syahputra. (2015). *Metode Riset Bisnis*. Bandung: PT Karya Manunggal Lithomas.
- Yada, H. Lu, X., Omori, H., Abe, H., Matsuo, H. Ishida, Y., Katoh, T. (2015). Exploratory Study of Factors Influencing Job-Related Stress in Japanese Psychiatric Nurses. *Nursing Reseachr and Practice*, 1-7. Retrived from National Center for Techonology Information.
- Yao, Y.H., Fan, Y., Guo, Y., dan Li, Y. (2014). Leadership, work stress, and Employee Behavior. *Chinese Mangement Studies*. 8(1), 109-126. Retrived from Emerald Insight.
- Yulia, E., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 51(2), 22-31. Retrived from Indonesia One Seachr.

LAMPIRAN I
LEMBAR KUESIONER

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan
Pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi

Kepada Yth,

Saya Asya Azhar Fathina Mahasiswa Universitas Telkom Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi MBTI sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir untuk memenuhi syarat kelulusan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/ Saudara responden untuk mengisi kuesioner ini. Partisipasi dan bantuan Bapak/ Ibu/ Saudara responden sangat bermanfaat bagi penelitian ini. Saya sangat berterimakasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/ Ibu/ Saudara responden dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.

Hormat Saya,

Asya Azhar Fathina

1401154146

Bagian I : Data Responden

Berilah Tanda Checklist (v) pada kolom yang disediakan sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara.

Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-Laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
Usia	:	<input type="checkbox"/> < 25 Tahun	<input type="checkbox"/> 25 – 30 Tahun
		<input type="checkbox"/> >30 – 35 Tahun	<input type="checkbox"/> >35 – 40 Tahun <input type="checkbox"/> > 40 Tahun
Pendidikan Terakhir	:	<input type="checkbox"/> SMA/SMK	<input type="checkbox"/> D1 – D3
		<input type="checkbox"/> S1	<input type="checkbox"/> S2/S3
Lama Bekerja	:	<input type="checkbox"/> <1 Tahun	<input type="checkbox"/> 1 – 5 Tahun
		<input type="checkbox"/> > 5 Tahun	

Bagian II : Pernyataan

Bacalah dengan seksama setiap pernyataan di bawah ini tidak ada jawaban benar atau salah, kemudian berilah tanda checklist (v) pada kolom yang anda pilih sebagai jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

CS : Cukup Setuju

A. Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Pemimpin saya menunjukkan kemampuan bekerja yang dapat di contoh oleh bawahan.					
2	Pemimpin saya memberikan apresiasi atas pencapaian kerja bawahan yang berprestasi.					
3	Pemimpin saya memberikan solusi terhadap kendala yang dialami bawahan.					
4	Pemimpin saya mendorong bawahan ke arah pencapaian yang positif dalam bekerja.					
5	Pemimpin saya memiliki sikap yang					

	optimis terhadap target kerja yang telah ditetapkan akan tercapai.					
6	Pemimpin saya selalu berekspektasi tinggi dari pekerjaan yang akan dicapai.					
7	Pemimpin dapat menjelaskan tujuan dari perusahaan untuk menciptakan prioritas bekerja					
8	Pemimpin saya mendorong bawahan untuk melihat kembali asumsi lain dari suatu masalah.					
9	Pemimpinsaya memiliki keinginan untuk mencoba ide-ide baru disaat kesulitan meghadapi pekerjaan.					
10	Pemimpin saya adalah pendengar yang aktif jika ada pendapat dari bawahan.					
11	Pemimpin saya mempromosikan pengembangan diri yang saya miliki.					

B. Stres Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Kemampuan yang saya miliki tidak sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan.					
2	Saya merasa kurangnya pelatihan dalam keselamatan bekerja.					
3	Gaji yang saya dapatkan tidak sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan.					
4	Saya merasa kurangnya evaluasi dan monitoring terhadap keselamatan kerja yang layak.					
5	Saya kurang mengetahui informasi keselamatan bekerja yang diberikan oleh pemimpin.					
6	Saya kurang paham terhadap tujuan dari pekerjaan.					
7	Saya merasa peralatan dalam pekerjaan saya tidak sesuai.					
8	Saya merasa kurangnya pelatihan					

	terhadap tugas pekerjaan.					
9	Saya harus menambah jam kerja saya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.					
10	Saya merasa tugas yang diberikan terlalu banyak.					
11	Saya tidak mengetahui dengan jelas apa yang saya lakukan dan bagaimana mengerjakan tugas yang diberikan.					
12	Saya merasa waktu bekerja yang telah ditentukan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dalam satu hari.					
13	Saya merasa mengerjakan lebih dari satu pekerjaan yang diluar tanggungjawab saya.					
14	Saya merasa kurangnya dukungan dari pemimpin.					
15	Saya merasa adanya hubungan yang tidak baik antara rekan kerja.					
16	Lingkungan bekerja kurang aman untuk keselamatan diri saya.					
17	Saya tidak dapat berkonsentrasi bekerja karena suhu ruangan kurang memadai.					
18	Saya tidak dapat berkonsentrasi bekerja karena kebisingan.					
19	Saya tidak dapat berkonsentrasi bekerja karena pencahayaan yang kurang baik.					

LAMPIRAN II
LEMBAR PILOT STUDY

Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan di bawah ini kemudian berilah tanda checklist (v) pada kolom yang anda pilih sebagai jawaban, tidak ada jawaban benar atau salah.

Pertanyaan menggunakan indikator jawaban :

STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju
Setuju

SS = Sangat

CS = Cukup Setuju

A. Pernyataan Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Pemimpin mampu menerima pendapat karyawan.					
2	Pemimpin memiliki tujuan kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan.					
3	Pemimpin mendukung setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.					

B. Pertanyaan Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Tuntutan teknologi membuat saya merasa tertekan.					
2	Ketidakstabilan harga pokok membuat saya terbebani.					
3	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu banyak.					
4	Saya mendapatkan banyak tugas pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam waktu kerja yang ditentukan.					
5	Merasa adanya hubungan yang tidak baik antara atasan dan bawah.					

6	Saya merasa terdapat hubungan yang tidak baik antara rekan kerja.					
7	Masalah dengan keluarga membuat saya tidak dapat berkonsentrasi saat berkerja.					

LAMPIRAN III
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X

		Correlations											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	XSUM
X1	Pearson Correlation	1	.425	.795	.721	.749	.754	.669	.602	.626	.612	.315	.818
	Sig. (2-tailed)		.019	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.090	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.425	1	.467	.252	.319	.401	.414	.403	.208	.134	.457	.486
	Sig. (2-tailed)	.019		.009	.179	.085	.028	.023	.027	.271	.451	.011	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.795	.467	1	.818	.823	.610	.696	.632	.613	.621	.517	.658
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.721	.252	.818	1	.925	.579	.705	.630	.579	.666	.413	.822
	Sig. (2-tailed)	.000	.179	.000		.000	.001	.000	.000	.001	.000	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.749	.319	.823	.925	1	.648	.742	.733	.596	.669	.471	.865
	Sig. (2-tailed)	.000	.085	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.754	.401	.610	.579	.648	1	.807	.862	.745	.626	.367	.839
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.669	.414	.696	.705	.742	.807	1	.906	.710	.673	.638	.906
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.602	.403	.632	.630	.733	.862	.906	1	.732	.644	.590	.680
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.626	.208	.613	.579	.596	.745	.710	.732	1	.813	.417	.823
	Sig. (2-tailed)	.000	.271	.000	.001	.001	.000	.000	.000		.000	.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.612	.134	.621	.666	.669	.626	.673	.644	.813	1	.536	.819
	Sig. (2-tailed)	.000	.481	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.315	.457	.517	.413	.471	.367	.638	.590	.417	.536	1	.655
	Sig. (2-tailed)	.090	.011	.003	.023	.009	.046	.000	.001	.022	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
XSUM	Pearson Correlation	.818	.486	.658	.822	.865	.839	.906	.880	.823	.819	.655	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

LAMPIRAN IV HASIL UJI VALIDITAS Y

		Correlations																			
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	YSUM
Y1	Pearson Correlation	1	.802	.423	.378	.812	.310	.296	.482	.822	.834	.378	.448	.414	.288	.458	.351	.141	.580	.882	.844
	Sig. (2-tailed)		.001	.020	.040	.000	.096	.120	.012	.000	.002	.041	.013	.020	.198	.028	.087	.498	.058	.001	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.882	1	.634	.822	.714	.388	.348	.482	.887	.888	.828	.877	.842	.822	.811	.888	.472	.482	.883	.728
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.004	.060	.012	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.004	.001	.008	.013	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.423	.884	1	.818	.804	.891	.748	.883	.484	.842	.848	.831	.838	.830	.288	.884	.748	.388	.423	.784
	Sig. (2-tailed)	.020	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.002	.000	.002	.003	.121	.001	.000	.054	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.378	.827	.818	1	.848	.887	.788	.832	.848	.708	.847	.873	.818	.800	.288	.824	.814	.380	.827	.782
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.002	.001	.004	.098	.182	.000	.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.812	.714	.804	.848	1	.478	.487	.848	.731	.888	.888	.708	.732	.718	.888	.848	.482	.734	.818	.882
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.008	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.310	.388	.891	.887	.478	1	.777	.887	.282	.484	.378	.334	.288	.388	.121	.488	.888	.238	.310	.824
	Sig. (2-tailed)	.088	.034	.000	.000	.008		.000	.000	.131	.007	.041	.071	.182	.081	.828	.008	.000	.204	.088	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.296	.348	.748	.788	.487	.777	1	.817	.301	.838	.834	.833	.814	.838	.477	.701	.830	.438	.484	.781
	Sig. (2-tailed)	.120	.080	.000	.000	.008	.000		.000	.108	.002	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.018	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.482	.482	.883	.832	.848	.887	.817	1	.848	.848	.491	.818	.432	.404	.288	.471	.871	.380	.832	.782
	Sig. (2-tailed)	.012	.012	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.008	.004	.017	.027	.182	.008	.001	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.822	.887	.484	.848	.731	.282	.301	.848	1	.723	.888	.728	.871	.378	.400	.488	.278	.888	.872	.888
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.012	.002	.000	.131	.108	.002		.000	.000	.000	.001	.041	.028	.011	.142	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.834	.888	.843	.708	.888	.484	.838	.848	.723	1	.738	.818	.828	.888	.888	.748	.388	.888	.801	.882
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.084	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.378	.828	.848	.847	.888	.378	.834	.491	.888	.738	1	.807	.828	.800	.738	.873	.888	.800	.862	.874
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.002	.002	.000	.041	.000	.008	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.448	.877	.821	.873	.708	.304	.833	.818	.728	.818	.807	1	.811	.728	.731	.824	.388	.811	.841	.888
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000	.001	.000	.071	.000	.004	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.084	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.414	.847	.838	.818	.732	.288	.814	.432	.871	.828	.828	.811	1	.838	.818	.833	.388	.828	.888	.888
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.002	.004	.000	.182	.000	.017	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.048	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.288	.832	.830	.800	.718	.388	.838	.404	.378	.888	.800	.728	.838	1	.731	.818	.808	.888	.888	.841
	Sig. (2-tailed)	.138	.002	.000	.008	.000	.081	.000	.027	.041	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.408	.811	.288	.288	.888	.121	.477	.288	.400	.888	.733	.731	.818	.781	1	.778	.388	.838	.888	.738
	Sig. (2-tailed)	.028	.004	.127	.182	.000	.828	.008	.182	.028	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.084	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y16	Pearson Correlation	.887	.888	.884	.834	.848	.488	.731	.471	.488	.748	.873	.824	.833	.818	.778	1	.887	.488	.488	.882
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.001	.000	.000	.008	.000	.008	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.012	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y17	Pearson Correlation	.141	.472	.748	.814	.482	.888	.833	.871	.278	.388	.888	.388	.388	.808	.388	.881	1	.388	.238	.888
	Sig. (2-tailed)	.488	.008	.000	.000	.013	.000	.000	.001	.140	.084	.001	.084	.048	.000	.084	.001		.028	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y18	Pearson Correlation	.388	.482	.388	.388	.734	.238	.438	.282	.888	.888	.800	.811	.828	.883	.828	.482	.388	1	.730	.732
	Sig. (2-tailed)	.088	.013	.084	.082	.000	.204	.013	.052	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.004	.012	.008		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y19	Pearson Correlation	.888	.883	.423	.827	.818	.310	.484	.832	.872	.801	.882	.841	.888	.888	.888	.488	.238	.700	1	.784
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.020	.000	.000	.088	.010	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.008	.010		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YSUM	Pearson Correlation	.844	.728	.784	.782	.882	.834	.781	.782	.888	.883	.874	.888	.888	.847	.788	.882	.888	.782	.784	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

LAMPIRAN V
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	11

LAMPIRAN VI
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL Y

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	19

LAMPIRAN VII

MSI – VARIABEL X GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Respon den	Gaya Kepemimpinan Transformasional											XSUM
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	
1	3.713	1.000	2.667	1.000	3.664	1.000	1.000	2.116	4.109	3.722	4.176	2.561
2	4.997	2.952	3.788	3.263	3.664	2.806	1.000	1.000	1.790	1.000	1.957	2.565
3	2.514	1.871	2.667	2.116	2.679	2.806	3.833	3.263	5.273	3.722	4.176	3.174
4	3.713	1.871	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	1.000	2.998	2.775	2.948	2.585
5	3.713	2.952	3.788	4.550	3.664	5.067	2.863	2.116	2.998	2.775	2.948	3.403
6	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	4.925	4.550	5.273	3.722	2.948	4.556
7	3.713	1.000	1.685	3.263	2.679	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	2.948	3.104
8	3.713	2.952	3.788	4.550	4.785	5.067	2.863	2.116	2.998	2.775	4.176	3.617
9	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	2.806	2.863	2.116	2.998	2.775	4.176	3.192
10	4.997	4.325	4.979	3.263	3.664	2.806	4.925	4.550	5.273	3.722	2.948	4.132
11	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	4.936	4.176	3.784
12	2.514	1.000	1.685	2.116	1.788	2.806	3.833	3.263	4.109	3.722	1.957	2.617
13	2.514	1.871	2.667	3.263	3.664	3.926	2.863	3.263	4.109	3.722	1.957	3.074
14	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	4.925	4.550	5.273	4.936	4.176	4.778
15	2.514	1.871	2.667	2.116	3.664	2.806	1.930	2.116	2.998	2.775	2.948	2.582
16	3.713	2.952	2.667	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	4.176	3.572
17	2.514	1.871	3.788	2.116	2.679	2.806	3.833	3.263	4.109	4.936	1.957	3.079
18	2.514	2.952	3.788	3.263	2.679	2.806	2.863	3.263	4.109	3.722	2.948	3.173
19	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	2.863	2.116	2.998	2.775	4.176	3.294
20	3.713	2.952	3.788	2.116	2.679	2.806	1.930	2.116	4.109	3.722	2.948	2.989
21	3.713	2.952	3.788	2.116	3.664	2.806	3.833	3.263	5.273	4.936	2.948	3.572
22	2.514	1.000	1.685	3.263	3.664	3.926	4.925	4.550	5.273	4.936	1.000	3.340
23	4.997	4.325	3.788	4.550	4.785	5.067	4.925	4.550	5.273	3.722	4.176	4.560
24	2.514	1.000	1.685	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	5.273	3.722	2.948	3.190
25	4.997	2.952	3.788	3.263	2.679	2.806	3.833	3.263	4.109	3.722	2.948	3.487
26	4.997	2.952	3.788	4.550	3.664	5.067	2.863	2.116	2.998	2.775	2.948	3.520
27	3.713	1.871	2.667	3.263	3.664	2.806	1.930	3.263	4.109	1.977	1.000	2.751
28	2.514	2.952	2.667	2.116	2.679	2.806	1.930	2.116	2.998	2.775	2.948	2.591
29	2.514	1.000	3.788	2.116	2.679	2.806	1.930	2.116	4.109	4.936	2.948	2.813
30	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	2.863	3.263	2.998	3.722	1.957	3.283
31	4.997	4.325	3.788	3.263	4.785	3.926	2.863	3.263	5.273	3.722	4.176	4.034
32	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	2.998	3.722	2.948	3.461
33	3.713	2.952	2.667	3.263	3.664	3.926	2.863	3.263	4.109	3.722	2.948	3.372
34	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	1.000	3.385

35	2.514	2.952	2.667	3.263	2.679	3.926	3.833	3.263	2.998	3.722	1.957	3.070
36	2.514	1.000	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	2.116	2.998	2.775	2.948	2.498
37	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	2.948	3.562
38	1.507	1.871	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	2.116	4.109	3.722	1.000	2.496
39	3.713	1.871	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	4.936	4.176	3.686
40	3.713	1.871	2.667	2.116	2.679	2.806	1.930	2.116	2.998	2.775	2.948	2.602
41	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	1.930	3.263	4.109	3.722	1.957	3.299
42	2.514	1.871	2.667	2.116	1.788	2.806	3.833	3.263	4.109	4.936	2.948	2.986
43	3.713	2.952	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	3.263	2.998	3.722	2.948	2.975
44	2.514	2.952	2.667	3.263	2.679	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	1.957	3.171
45	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	1.000	3.385
46	4.997	4.325	3.788	4.550	4.785	5.067	2.863	3.263	2.998	3.722	4.176	4.048
47	3.713	1.871	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	2.998	2.775	2.948	3.277
48	2.514	1.871	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	3.263	4.109	3.722	4.176	2.980
49	3.713	2.952	3.788	2.116	2.679	2.806	2.863	2.116	2.998	3.722	2.948	2.973
50	4.997	4.325	3.788	4.550	4.785	5.067	4.925	4.550	4.109	4.936	2.948	4.453
51	4.997	4.325	4.979	4.550	3.664	3.926	3.833	4.550	4.109	4.936	4.176	4.368
52	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	4.925	4.550	5.273	4.936	2.948	4.667
53	4.997	2.952	3.788	3.263	4.785	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	4.176	3.892
54	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	5.273	4.936	2.948	3.778
55	4.997	2.952	3.788	3.263	4.785	2.806	4.925	4.550	4.109	4.936	1.957	3.915
56	3.713	2.952	3.788	3.263	4.785	3.926	2.863	3.263	4.109	3.722	2.948	3.575
57	4.997	2.952	3.788	3.263	2.679	3.926	3.833	3.263	4.109	4.936	4.176	3.811
58	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	2.863	3.263	4.109	4.936	4.176	3.696
59	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	2.863	3.263	4.109	3.722	2.948	3.474
60	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	5.273	3.722	4.176	3.779
61	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	2.863	3.263	2.998	3.722	2.948	3.373
62	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	4.925	4.550	5.273	4.936	2.948	4.667
63	3.713	1.871	2.667	3.263	1.788	2.806	2.863	3.263	4.109	3.722	4.176	3.113
64	3.713	2.952	3.788	2.116	2.679	2.806	1.930	2.116	2.998	1.977	2.948	2.729
65	4.997	2.952	4.979	4.550	4.785	5.067	3.833	3.263	2.998	3.722	1.957	3.918
66	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	4.925	4.550	5.273	4.936	1.957	4.577
67	3.713	2.952	2.667	3.263	3.664	3.926	2.863	2.116	2.998	2.775	2.948	3.080
68	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	3.833	3.263	4.109	3.722	4.176	4.346
69	3.713	1.871	3.788	3.263	3.664	2.806	3.833	3.263	2.998	2.775	4.176	3.286
70	2.514	1.871	2.667	3.263	3.664	3.926	2.863	3.263	5.273	3.722	2.948	3.270
71	3.713	1.000	1.685	2.116	2.679	2.806	2.863	3.263	4.109	3.722	2.948	2.809
72	2.514	2.952	2.667	2.116	2.679	2.806	3.833	3.263	5.273	4.936	2.948	3.271
73	3.713	2.952	2.667	2.116	2.679	2.806	1.930	2.116	2.998	1.977	1.957	2.537

74	2.514	1.871	2.667	2.116	1.788	2.806	3.833	3.263	2.998	2.775	2.948	2.689
75	3.713	2.952	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	3.263	4.109	3.722	4.176	3.188
76	2.514	1.000	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	3.263	4.109	3.722	2.948	2.790
77	3.713	4.325	3.788	4.550	3.664	5.067	4.925	4.550	5.273	3.722	2.948	4.229
78	2.514	1.871	2.667	2.116	1.788	2.806	1.930	2.116	2.998	1.977	4.176	2.451
79	2.514	1.000	2.667	3.263	2.679	2.806	2.863	2.116	2.998	2.775	1.000	2.425
80	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	2.863	2.116	2.998	2.775	2.948	3.182
81	1.000	1.000	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	2.116	4.109	3.722	1.957	2.458
82	2.514	1.871	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	2.116	2.998	3.722	2.948	2.663
83	3.713	2.952	3.788	2.116	2.679	2.806	1.930	2.116	2.998	1.977	2.948	2.729
84	2.514	1.871	2.667	2.116	3.664	2.806	2.863	3.263	5.273	3.722	2.948	3.064
85	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	4.176	3.673
86	3.713	2.952	2.667	2.116	1.788	2.806	3.833	3.263	4.109	3.722	1.957	2.993
87	1.000	1.000	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	2.116	4.109	3.722	2.948	2.548
88	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	2.863	2.116	2.998	1.977	1.957	3.020
89	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	4.176	3.673
90	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	4.925	4.550	5.273	3.722	2.948	4.556
91	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	3.833	4.550	5.273	4.936	4.176	4.679
92	4.997	4.325	4.979	3.263	4.785	3.926	4.925	4.550	5.273	4.936	4.176	4.558
93	2.514	2.952	2.667	3.263	3.664	3.926	2.863	3.263	4.109	3.722	4.176	3.374
94	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	4.176	3.673
95	3.713	2.952	2.667	3.263	3.664	3.926	2.863	3.263	2.998	3.722	2.948	3.271
96	3.713	2.952	2.667	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	4.936	4.176	3.682
97	3.713	2.952	3.788	3.263	4.785	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	1.957	3.574
98	3.713	2.952	2.667	3.263	2.679	2.806	3.833	3.263	5.273	3.722	2.948	3.374
99	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	2.806	3.833	3.263	4.109	3.722	2.948	3.460
100	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	2.863	3.263	5.273	3.722	1.957	3.489
101	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	4.925	4.550	5.273	4.936	4.176	4.778
102	2.514	2.952	2.667	3.263	3.664	3.926	2.863	2.116	2.998	3.722	1.957	2.967
103	2.514	1.000	2.667	2.116	2.679	2.806	1.930	1.000	1.790	2.775	4.176	2.314
104	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	4.550	5.273	4.936	2.948	3.895
105	3.713	2.952	4.979	3.263	4.785	3.926	3.833	3.263	5.273	3.722	1.000	3.701
106	3.713	2.952	3.788	3.263	2.679	2.806	2.863	2.116	2.998	2.775	2.948	2.991
107	3.713	4.325	3.788	4.550	3.664	5.067	4.925	4.550	4.109	4.936	2.948	4.234
108	3.713	2.952	2.667	3.263	3.664	3.926	2.863	2.116	2.998	2.775	2.948	3.080
109	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	1.930	2.116	2.998	1.977	2.948	3.025
110	3.713	1.000	1.685	3.263	2.679	2.806	1.930	2.116	2.998	2.775	2.948	2.537
111	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	2.863	2.116	2.998	3.722	2.948	3.268
112	2.514	1.871	2.667	1.000	2.679	1.681	1.930	2.116	2.998	2.775	2.948	2.289

113	3.713	2.952	2.667	1.000	1.000	1.000	2.863	3.263	4.109	3.722	2.948	2.658
114	2.514	2.952	2.667	2.116	3.664	2.806	2.863	2.116	4.109	2.775	2.948	2.866
115	2.514	1.000	2.667	2.116	3.664	2.806	1.930	2.116	2.998	2.775	4.176	2.615
116	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	4.925	4.550	5.273	4.936	4.176	4.778
117	2.514	1.871	2.667	1.000	2.679	1.681	1.930	2.116	2.998	2.775	2.948	2.289
118	2.514	2.952	1.000	2.116	1.788	2.806	1.930	2.116	2.998	1.977	1.957	2.196
119	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	1.930	1.000	2.998	1.977	4.176	3.035
120	3.713	4.325	3.788	3.263	2.679	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	1.000	3.420
121	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	2.948	3.562
122	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	3.833	3.263	2.998	3.722	4.176	4.245
123	2.514	1.871	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	2.116	4.109	2.775	2.948	2.678
124	4.997	1.000	2.667	2.116	2.679	2.806	1.930	2.116	4.109	3.722	1.957	2.736
125	3.713	2.952	2.667	3.263	2.679	3.926	3.833	3.263	5.273	3.722	4.176	3.588
126	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	4.925	4.550	5.273	4.936	4.176	4.778
127	3.713	1.000	2.667	2.116	3.664	2.806	3.833	2.116	2.998	2.775	4.176	2.897
128	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	4.936	4.176	3.784
129	2.514	2.952	1.000	1.000	1.000	1.681	3.833	2.116	1.790	2.775	1.957	2.056
130	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	4.925	4.550	5.273	4.936	2.948	3.994
131	2.514	1.871	2.667	1.000	2.679	1.681	2.863	3.263	4.109	4.936	2.948	2.776
132	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	1.930	2.116	2.998	1.977	1.957	2.935
133	3.713	1.871	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	2.116	4.109	3.722	2.948	2.873
134	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	3.833	4.550	4.109	4.936	4.176	4.573
135	2.514	1.000	1.000	2.116	1.788	2.806	2.863	3.263	4.109	4.936	2.948	2.668
136	3.713	1.871	3.788	3.263	2.679	3.926	1.930	1.000	2.998	1.977	1.000	2.559
137	3.713	2.952	3.788	2.116	2.679	2.806	2.863	2.116	2.998	2.775	4.176	2.998
138	2.514	2.952	2.667	3.263	3.664	3.926	2.863	3.263	5.273	3.722	1.957	3.278
139	3.713	2.952	3.788	3.263	4.785	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	2.948	3.664
140	3.713	2.952	2.667	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	4.176	3.572
141	2.514	1.871	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	3.263	4.109	3.722	4.176	2.980
142	3.713	2.952	1.685	2.116	2.679	2.806	2.863	3.263	4.109	3.722	4.176	3.098
143	3.713	2.952	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	3.263	4.109	3.722	1.957	2.986
144	4.997	2.952	4.979	4.550	4.785	5.067	3.833	3.263	5.273	3.722	2.948	4.215
145	3.713	2.952	3.788	3.263	2.679	2.806	2.863	2.116	2.998	2.775	1.957	2.901
146	3.713	2.952	2.667	3.263	1.788	2.806	3.833	4.550	4.109	4.936	2.948	3.415
147	2.514	2.952	1.685	3.263	3.664	2.806	1.930	1.000	1.790	1.977	4.176	2.523
148	1.507	1.871	2.667	2.116	2.679	2.806	1.000	1.000	1.000	1.000	2.948	1.872
149	2.514	1.000	1.685	1.000	1.788	1.681	1.930	1.000	1.790	1.977	2.948	1.756
150	3.713	1.871	2.667	1.000	1.000	1.681	1.000	1.000	1.790	1.977	1.957	1.787
151	3.713	1.000	3.788	3.263	4.785	3.926	1.000	1.000	2.998	2.775	1.957	2.746

152	2.514	1.871	2.667	2.116	2.679	2.806	1.930	2.116	2.998	2.775	4.176	2.604
153	2.514	1.871	2.667	2.116	2.679	2.806	3.833	3.263	5.273	4.936	1.957	3.083
154	2.514	2.952	3.788	2.116	2.679	2.806	2.863	2.116	2.998	2.775	2.948	2.778
155	3.713	4.325	3.788	4.550	3.664	5.067	2.863	2.116	2.998	1.977	2.948	3.455
156	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	4.925	4.550	5.273	4.936	2.948	3.994
157	3.713	2.952	3.788	2.116	2.679	2.806	3.833	3.263	4.109	3.722	1.000	3.089
158	3.713	2.952	2.667	3.263	1.788	2.806	2.863	3.263	2.998	2.775	4.176	3.024
159	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	4.936	2.948	3.672
160	3.713	2.952	3.788	2.116	2.679	2.806	2.863	3.263	4.109	3.722	1.957	3.088
161	2.514	1.000	1.000	1.000	1.000	1.681	2.863	3.263	4.109	4.936	1.000	2.215
162	3.713	4.325	3.788	3.263	3.664	3.926	2.863	2.116	2.998	2.775	2.948	3.307
163	3.713	2.952	1.685	3.263	2.679	3.926	4.925	4.550	5.273	3.722	2.948	3.603
164	2.514	2.952	2.667	2.116	1.788	2.806	2.863	2.116	2.998	2.775	1.957	2.505
165	2.514	1.871	1.000	1.000	1.000	1.000	2.863	3.263	4.109	4.936	1.957	2.319
166	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	4.936	4.176	3.784
167	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	1.930	2.116	2.998	2.775	2.948	3.097
168	3.713	2.952	3.788	3.263	2.679	3.926	3.833	3.263	4.109	4.936	4.176	3.694
169	2.514	2.952	2.667	2.116	2.679	2.806	3.833	3.263	5.273	4.936	4.176	3.383
170	3.713	4.325	4.979	3.263	4.785	3.926	2.863	3.263	4.109	3.722	4.176	3.920
171	4.997	4.325	2.667	3.263	2.679	3.926	2.863	2.116	2.998	1.977	2.948	3.160
172	2.514	2.952	2.667	2.116	1.788	2.806	2.863	3.263	2.998	3.722	1.957	2.695
173	3.713	2.952	2.667	2.116	1.788	2.806	2.863	2.116	2.998	2.775	2.948	2.704
174	3.713	2.952	2.667	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	5.273	3.722	2.948	3.566
175	3.713	2.952	2.667	2.116	2.679	2.806	3.833	3.263	4.109	4.936	2.948	3.275
176	2.514	2.952	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	3.263	4.109	3.722	1.957	2.877
177	2.514	2.952	2.667	3.263	3.664	3.926	2.863	2.116	2.998	2.775	2.948	2.971
178	2.514	2.952	2.667	2.116	2.679	2.806	2.863	2.116	4.109	3.722	2.948	2.863
179	2.514	2.952	2.667	3.263	2.679	3.926	3.833	3.263	5.273	3.722	1.957	3.277
180	3.713	2.952	3.788	4.550	3.664	3.926	3.833	4.550	5.273	3.722	4.176	4.013
181	2.514	1.871	1.685	2.116	1.788	2.806	3.833	3.263	4.109	3.722	1.957	2.697
182	2.514	1.871	2.667	3.263	2.679	2.806	2.863	3.263	4.109	3.722	1.957	2.883
183	3.713	2.952	2.667	3.263	2.679	3.926	3.833	3.263	4.109	4.936	1.957	3.391
184	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	4.925	4.550	5.273	4.936	4.176	4.778
185	4.997	2.952	3.788	4.550	4.785	5.067	3.833	3.263	4.109	3.722	2.948	4.001
186	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	3.833	3.263	4.109	3.722	4.176	4.346
187	2.514	2.952	3.788	2.116	2.679	2.806	3.833	3.263	4.109	4.936	2.948	3.268
188	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	4.925	4.550	5.273	4.936	4.176	4.778
189	2.514	1.871	2.667	2.116	1.788	2.806	2.863	2.116	2.998	2.775	2.948	2.496
190	2.514	1.000	1.000	3.263	1.788	2.806	3.833	3.263	2.998	3.722	1.957	2.558

191	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	4.550	5.273	4.936	4.176	4.007
192	4.997	2.952	2.667	3.263	2.679	3.926	4.925	4.550	5.273	4.936	2.948	3.920
193	3.713	2.952	2.667	1.000	1.000	1.681	1.930	2.116	2.998	1.977	2.948	2.271
194	3.713	2.952	3.788	3.263	4.785	5.067	2.863	2.116	2.998	3.722	2.948	3.474
195	3.713	2.952	2.667	3.263	3.664	3.926	4.925	4.550	5.273	4.936	4.176	4.004
196	2.514	1.871	2.667	3.263	3.664	3.926	2.863	3.263	4.109	4.936	1.957	3.185
197	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	2.998	3.722	4.176	3.572
198	4.997	4.325	4.979	4.550	4.785	5.067	4.925	4.550	5.273	4.936	4.176	4.778
199	2.514	2.952	2.667	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	2.948	3.351
200	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	4.109	3.722	2.948	3.562
201	3.713	2.952	2.667	3.263	2.679	3.926	2.863	3.263	4.109	4.936	4.176	3.504
202	1.507	2.952	2.667	2.116	2.679	3.926	2.863	1.000	4.109	4.936	1.000	2.705
203	3.713	4.325	1.685	3.263	2.679	5.067	4.925	2.116	5.273	4.936	2.948	3.721
204	3.713	2.952	4.979	4.550	4.785	5.067	4.925	3.263	2.998	3.722	4.176	4.103
205	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	2.863	2.116	4.109	4.936	1.957	3.390
206	4.997	1.871	4.979	4.550	3.664	5.067	3.833	4.550	4.109	4.936	2.948	4.137
207	3.713	1.871	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	2.998	2.775	2.948	3.277
208	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	2.806	2.863	3.263	2.998	2.775	2.948	3.185
209	4.997	1.871	3.788	3.263	2.679	2.806	1.000	3.263	4.109	3.722	4.176	3.243
210	2.514	2.952	2.667	3.263	2.679	3.926	3.833	2.116	2.998	3.722	1.957	2.966
211	4.997	2.952	3.788	4.550	4.785	3.926	3.833	4.550	4.109	4.936	4.176	4.236
212	4.997	2.952	3.788	4.550	4.785	2.806	2.863	4.550	4.109	4.936	4.176	4.046
213	3.713	1.871	2.667	3.263	3.664	2.806	1.930	3.263	2.998	2.775	2.948	2.900
214	2.514	2.952	3.788	3.263	2.679	5.067	4.925	3.263	2.998	2.775	2.948	3.379
215	3.713	2.952	2.667	3.263	1.788	2.806	2.863	3.263	4.109	3.722	2.948	3.099
216	3.713	1.871	3.788	2.116	3.664	2.806	2.863	2.116	5.273	4.936	4.176	3.393
217	3.713	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	3.833	3.263	5.273	3.722	2.948	3.668
218	3.713	2.952	3.788	3.263	2.679	5.067	4.925	3.263	2.998	3.722	2.948	3.574
219	4.997	2.952	3.788	3.263	3.664	3.926	2.863	3.263	4.109	3.722	4.176	3.702
220	1.000	1.871	2.667	1.000	2.679	5.067	3.833	1.000	4.109	3.722	1.957	2.628

LAMPIRAN VIII
MSI – VARIABEL Y STRES KERJA

Responde n	Stres Kerja																		
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19
1	3.794	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
2	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	4.620	2.892	2.116	3.575	2.667	3.487	2.933	2.572	3.718	2.510	3.614	3.643	3.395	3.436
3	3.794	4.418	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	4.550	4.785	4.979	3.487	5.179	4.863	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	4.538
4	2.942	2.137	3.850	2.679	2.277	2.207	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	2.933	3.655	3.718	2.510	3.614	3.643	3.395	2.531
5	2.111	2.137	2.121	3.664	2.277	2.207	2.104	2.116	2.604	2.667	1.000	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	2.531
6	3.794	3.220	2.972	4.785	3.387	2.207	2.892	2.116	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
7	2.942	2.137	2.972	1.788	2.277	2.207	3.858	3.263	2.604	2.667	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	2.467	2.514	2.207	3.436
8	2.111	3.220	2.121	1.788	2.277	4.620	5.129	4.550	2.604	2.667	3.487	2.933	3.655	3.718	2.510	4.921	4.863	3.395	4.538
9	2.111	1.000	2.972	1.788	1.000	2.207	2.892	3.263	2.604	2.667	2.306	2.933	3.655	3.718	3.783	3.614	2.514	3.395	2.531
10	3.794	3.220	3.850	2.679	2.277	3.360	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	2.531
11	3.794	3.220	3.850	4.785	4.535	4.620	3.858	3.263	4.785	4.979	4.716	5.179	3.655	3.718	3.783	3.614	4.863	4.684	4.538
12	2.942	2.137	2.972	3.664	2.277	4.620	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	4.863	5.129	3.783	3.614	2.514	3.395	3.436
13	2.111	2.137	2.972	2.679	1.000	1.000	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	1.735
14	4.908	4.418	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	4.550	4.785	4.979	3.487	5.179	4.863	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
15	3.794	3.220	3.850	2.679	2.277	2.207	2.892	2.116	2.604	1.685	2.306	1.912	2.572	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
16	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	2.306	4.006	2.572	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
17	3.794	3.220	3.850	3.664	2.277	4.620	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	2.433	3.783	2.467	2.514	3.395	2.531

18	2.111	2.137	2.972	2.679	2.277	3.360	2.104	2.116	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	4.538
19	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
20	3.794	3.220	2.121	2.679	3.387	3.360	3.858	3.263	1.834	2.667	2.306	1.912	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	1.000	1.735
21	2.942	2.137	3.850	2.679	2.277	3.360	3.858	3.263	3.575	2.667	3.487	4.006	2.572	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
22	2.111	2.137	2.121	2.679	2.277	2.207	1.000	1.000	2.604	2.667	4.716	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	3.643	2.207	2.531
23	2.111	2.137	3.850	2.679	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	2.667	2.306	2.933	2.572	3.718	3.783	4.921	4.863	4.684	4.538
24	2.111	2.137	2.121	2.679	4.535	3.360	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	1.912	4.863	3.718	5.082	3.614	3.643	2.207	3.436
25	2.942	3.220	2.121	2.679	2.277	4.620	3.858	3.263	1.834	1.685	2.306	2.933	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	2.531
26	2.942	3.220	2.972	3.664	4.535	3.360	3.858	4.550	4.785	3.788	4.716	2.933	3.655	3.718	3.783	3.614	4.863	3.395	4.538
27	3.794	3.220	3.850	4.785	4.535	4.620	3.858	3.263	4.785	4.979	4.716	5.179	3.655	3.718	3.783	3.614	4.863	4.684	4.538
28	4.908	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
29	3.794	3.220	2.972	3.664	3.387	3.360	2.892	2.116	3.575	3.788	2.306	2.933	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	2.207	2.531
30	2.111	1.000	2.972	1.788	1.000	2.207	2.892	3.263	2.604	2.667	2.306	2.933	3.655	3.718	3.783	3.614	2.514	3.395	2.531
31	3.794	2.137	2.972	3.664	2.277	3.360	3.858	3.263	1.834	2.667	2.306	4.006	1.620	2.433	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
32	2.942	3.220	2.121	2.679	2.277	4.620	3.858	3.263	1.834	1.685	2.306	2.933	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
33	3.794	2.137	2.972	3.664	2.277	3.360	3.858	3.263	1.834	2.667	2.306	4.006	1.620	2.433	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
34	4.908	2.137	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	2.207	2.531
35	3.794	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
36	2.942	3.220	2.972	1.788	3.387	3.360	3.858	3.263	1.834	1.000	2.306	1.912	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	2.207	3.436
37	4.908	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
38	2.942	3.220	3.850	2.679	2.277	3.360	2.892	3.263	3.575	2.667	2.306	4.006	1.620	2.433	1.000	2.467	2.514	3.395	2.531
39	4.908	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	3.395	4.538
40	2.942	3.220	2.121	3.664	3.387	2.207	2.104	3.263	3.575	3.788	2.306	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
41	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436

42	3.794	3.220	3.850	2.679	2.277	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
43	2.942	2.137	3.850	2.679	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	2.667	2.306	2.933	2.572	3.718	3.783	4.921	4.863	4.684	3.436
44	2.942	2.137	2.121	2.679	4.535	3.360	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	1.912	4.863	3.718	5.082	3.614	3.643	2.207	3.436
45	1.000	1.000	2.121	2.679	2.277	3.360	2.104	2.116	2.604	3.788	3.487	1.912	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	2.207	1.735
46	3.794	3.220	2.972	3.664	3.387	3.360	2.892	2.116	3.575	3.788	2.306	2.933	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	2.207	2.531
47	3.794	2.137	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
48	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	2.306	4.006	2.572	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
49	2.942	2.137	2.972	2.679	2.277	2.207	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	1.735
50	2.942	2.137	2.972	2.679	2.277	2.207	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	1.735
51	2.111	2.137	2.121	3.664	2.277	2.207	2.104	2.116	2.604	2.667	1.000	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	1.000
52	1.000	2.137	2.121	2.679	3.387	2.207	2.892	2.116	3.575	2.667	2.306	2.933	3.655	2.433	2.510	2.467	2.514	3.395	3.436
53	2.942	3.220	2.972	1.788	3.387	3.360	3.858	3.263	1.834	1.000	2.306	1.912	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	2.207	1.735
54	2.111	2.137	2.121	2.679	3.387	2.207	2.892	2.116	3.575	2.667	2.306	2.933	3.655	2.433	2.510	2.467	2.514	3.395	2.531
55	3.794	3.220	3.850	2.679	2.277	3.360	2.892	3.263	3.575	2.667	2.306	4.006	1.620	2.433	1.000	2.467	2.514	3.395	2.531
56	2.942	3.220	2.972	3.664	3.387	2.207	2.104	3.263	1.000	1.685	3.487	1.000	3.655	3.718	2.510	4.921	2.514	3.395	2.531
57	2.111	2.137	2.121	3.664	2.277	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	2.933	2.572	2.433	2.510	3.614	2.514	2.207	1.735
58	3.794	3.220	3.850	2.679	2.277	2.207	2.892	2.116	2.604	1.685	2.306	1.912	2.572	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
59	2.111	3.220	2.121	3.664	3.387	2.207	2.104	2.116	2.604	2.667	3.487	4.006	4.863	2.433	2.510	3.614	2.514	2.207	1.735
60	2.942	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	3.655	3.718	2.510	2.467	3.643	3.395	3.436
61	2.942	2.137	2.121	2.679	2.277	2.207	2.104	1.000	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	1.735
62	3.794	3.220	2.972	4.785	3.387	2.207	2.892	2.116	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
63	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	3.395	3.436
64	3.794	3.220	3.850	2.679	2.277	3.360	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	1.735
65	2.942	2.137	2.121	2.679	2.277	2.207	2.104	1.000	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	2.531

66	3.794	3.220	2.972	3.664	2.277	3.360	2.104	3.263	3.575	2.667	3.487	2.933	4.863	3.718	5.082	4.921	3.643	3.395	3.436
67	2.111	1.000	1.000	2.679	1.000	4.620	5.129	1.000	3.575	2.667	1.000	4.006	3.655	2.433	3.783	1.620	1.507	3.395	2.531
68	2.942	3.220	2.121	3.664	3.387	2.207	2.104	3.263	3.575	3.788	2.306	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
69	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.207	2.104	1.000	1.000	1.000	1.000	2.933	1.000	1.000	2.510	1.000	1.000	2.207	1.000
70	2.942	2.137	2.972	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	2.667	3.487	2.933	3.655	3.718	2.510	3.614	3.643	3.395	3.436
71	2.942	4.418	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	5.179	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
72	2.111	3.220	2.121	1.788	2.277	4.620	5.129	4.550	2.604	2.667	3.487	2.933	3.655	3.718	2.510	4.921	4.863	3.395	3.436
73	4.908	4.418	4.979	4.785	3.387	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
74	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	3.395	3.436
75	2.942	2.137	3.850	2.679	2.277	3.360	3.858	3.263	3.575	2.667	3.487	4.006	2.572	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
76	2.942	3.220	3.850	4.785	3.387	3.360	2.892	3.263	4.785	3.788	4.716	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	4.684	3.436
77	2.942	2.137	2.972	1.788	2.277	3.360	3.858	3.263	1.834	1.685	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	2.531
78	4.908	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
79	4.908	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
80	3.794	2.137	2.972	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	2.667	3.487	2.933	3.655	3.718	2.510	3.614	3.643	3.395	2.531
81	4.908	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
82	4.908	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	4.538
83	2.942	3.220	2.972	3.664	4.535	3.360	3.858	4.550	4.785	3.788	4.716	2.933	3.655	3.718	3.783	3.614	4.863	3.395	4.538
84	3.794	3.220	3.850	3.664	2.277	4.620	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	2.433	3.783	2.467	2.514	3.395	3.436
85	2.111	1.000	2.121	2.679	2.277	3.360	2.104	2.116	2.604	3.788	3.487	1.912	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	2.207	3.436
86	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	2.306	4.006	2.572	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
87	3.794	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	3.788	3.487	4.006	4.863	3.718	3.783	4.921	4.863	3.395	4.538
88	2.942	3.220	3.850	2.679	2.277	4.620	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	4.863	3.718	3.783	3.614	3.643	4.684	3.436
89	2.111	3.220	2.121	2.679	3.387	3.360	3.858	3.263	1.834	2.667	2.306	1.912	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	1.000	1.735

90	2.942	2.137	2.972	2.679	1.000	1.000	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	2.531
91	2.111	1.000	2.121	1.000	2.277	2.207	3.858	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	2.531
92	2.111	2.137	2.972	1.788	2.277	3.360	3.858	3.263	1.834	1.685	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	1.000
93	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	3.655	3.718	2.510	2.467	3.643	3.395	2.531
94	2.111	3.220	2.121	2.679	3.387	3.360	3.858	3.263	1.834	2.667	2.306	1.912	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	1.000	1.735
95	3.794	2.137	2.972	2.679	2.277	3.360	2.104	2.116	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
96	3.794	3.220	2.972	3.664	3.387	2.207	2.104	3.263	1.000	1.685	3.487	1.000	3.655	3.718	2.510	4.921	2.514	3.395	2.531
97	2.111	3.220	2.121	3.664	3.387	2.207	2.104	2.116	2.604	2.667	3.487	4.006	4.863	2.433	2.510	3.614	2.514	2.207	2.531
98	2.942	2.137	2.972	2.679	3.387	3.360	3.858	2.116	2.604	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	2.467	3.643	2.207	2.531
99	2.942	2.137	2.121	3.664	2.277	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	2.933	2.572	2.433	2.510	3.614	2.514	2.207	2.531
100	3.794	3.220	2.121	2.679	3.387	3.360	3.858	3.263	1.834	2.667	2.306	1.912	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	1.000	2.531
101	2.111	1.000	2.972	2.679	2.277	1.000	3.858	2.116	1.834	2.667	2.306	4.006	2.572	1.507	2.510	1.620	2.514	1.000	1.000
102	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
103	4.908	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
104	2.111	2.137	2.972	3.664	2.277	2.207	2.892	2.116	3.575	2.667	3.487	2.933	2.572	2.433	2.510	3.614	2.514	2.207	2.531
105	2.942	2.137	2.972	3.664	2.277	2.207	2.892	2.116	3.575	2.667	3.487	2.933	2.572	2.433	2.510	3.614	2.514	2.207	2.531
106	3.794	3.220	3.850	2.679	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	2.510	3.614	4.863	3.395	4.538
107	2.942	2.137	2.972	2.679	2.277	2.207	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	2.531
108	3.794	2.137	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	2.207	2.531
109	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	2.604	2.667	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	4.863	3.395	3.436
110	4.908	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	3.788	3.487	4.006	4.863	3.718	3.783	4.921	4.863	3.395	4.538
111	3.794	2.137	2.972	2.679	2.277	3.360	2.104	2.116	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
112	4.908	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
113	3.794	3.220	3.850	4.785	4.535	4.620	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	2.933	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538

114	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
115	3.794	3.220	3.850	4.785	4.535	4.620	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	2.933	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
116	2.111	1.000	2.121	1.000	2.277	2.207	3.858	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	1.000
117	4.908	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
118	4.908	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
119	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	2.306	4.006	2.572	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	4.538
120	2.111	2.137	2.972	2.679	2.277	3.360	2.104	2.116	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
121	2.942	2.137	2.972	1.788	2.277	2.207	3.858	3.263	2.604	2.667	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	2.467	2.514	2.207	1.735
122	2.942	2.137	2.972	2.679	2.277	2.207	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	2.531
123	4.908	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	3.395	3.436
124	2.942	3.220	3.850	4.785	3.387	3.360	2.892	3.263	4.785	3.788	4.716	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	4.684	4.538
125	2.111	2.137	2.972	3.664	3.387	3.360	2.892	2.116	3.575	3.788	2.306	2.933	2.572	3.718	3.783	2.467	2.514	2.207	2.531
126	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.207	2.104	1.000	1.000	1.000	1.000	2.933	1.000	1.000	2.510	1.000	1.000	2.207	1.735
127	2.942	4.418	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	5.179	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	2.531
128	2.942	2.137	2.121	1.788	2.277	2.207	3.858	3.263	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	3.718	2.510	3.614	3.643	2.207	2.531
129	4.908	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
130	3.794	1.000	1.000	2.679	1.000	4.620	5.129	1.000	3.575	2.667	1.000	4.006	3.655	2.433	3.783	1.620	1.507	3.395	2.531
131	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	4.538
132	3.794	2.137	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	4.538
133	3.794	3.220	3.850	2.679	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	2.510	3.614	4.863	3.395	4.538
134	3.794	1.000	2.972	2.679	2.277	1.000	3.858	2.116	1.834	2.667	2.306	4.006	2.572	1.507	2.510	1.620	2.514	1.000	2.531
135	2.111	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	3.788	3.487	4.006	4.863	3.718	3.783	4.921	4.863	3.395	4.538
136	4.908	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	3.788	3.487	4.006	4.863	3.718	3.783	4.921	4.863	3.395	4.538
137	4.908	3.220	2.972	3.664	2.277	3.360	2.104	3.263	3.575	2.667	3.487	2.933	4.863	3.718	5.082	4.921	3.643	3.395	3.436

138	2.942	2.137	3.850	2.679	2.277	2.207	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	2.933	3.655	3.718	2.510	3.614	3.643	3.395	3.436
139	3.794	2.137	2.121	1.788	2.277	2.207	3.858	3.263	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	3.718	2.510	3.614	3.643	2.207	2.531
140	2.111	2.137	2.972	3.664	3.387	3.360	2.892	2.116	3.575	3.788	2.306	2.933	2.572	3.718	3.783	2.467	2.514	2.207	2.531
141	2.942	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	2.531
142	3.794	3.220	3.850	2.679	2.277	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	2.531
143	3.794	2.137	2.972	3.664	2.277	4.620	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	4.863	5.129	3.783	3.614	2.514	3.395	3.436
144	2.111	2.137	2.121	2.679	2.277	2.207	1.000	1.000	2.604	2.667	4.716	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	3.643	2.207	3.436
145	2.111	3.220	3.850	2.679	2.277	4.620	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	4.863	3.718	3.783	3.614	3.643	4.684	4.538
146	2.942	2.137	2.972	2.679	3.387	3.360	3.858	2.116	2.604	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	2.467	3.643	2.207	2.531
147	3.794	4.418	4.979	4.785	3.387	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
148	4.908	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
149	4.908	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
150	4.908	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
151	4.908	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	3.395	3.436
152	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	3.395	4.538
153	3.794	3.220	3.850	3.664	2.277	4.620	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	2.433	3.783	2.467	2.514	3.395	3.436
154	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
155	3.794	3.220	2.121	2.679	2.277	4.620	3.858	3.263	1.834	1.685	2.306	2.933	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
156	2.942	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
157	4.908	2.137	2.972	2.679	2.277	3.360	2.104	2.116	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
158	2.111	3.220	2.121	2.679	3.387	3.360	3.858	3.263	1.834	2.667	2.306	1.912	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	1.000	2.531
159	2.111	3.220	3.850	4.785	3.387	3.360	2.892	3.263	4.785	3.788	4.716	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	4.684	3.436
160	3.794	3.220	2.121	3.664	3.387	2.207	2.104	3.263	3.575	3.788	2.306	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	2.531
161	2.942	1.000	2.121	1.000	2.277	2.207	3.858	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	1.000

162	1.000	4.418	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	5.179	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	2.531
163	4.908	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
164	3.794	2.137	2.121	2.679	2.277	2.207	2.104	1.000	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	2.531
165	2.942	2.137	2.121	3.664	2.277	2.207	2.104	2.116	2.604	2.667	1.000	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	2.531
166	2.111	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
167	4.908	3.220	2.121	2.679	3.387	3.360	3.858	3.263	1.834	2.667	2.306	1.912	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	1.000	2.531
168	2.111	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
169	4.908	2.137	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	2.207	3.436
170	2.942	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	4.979	4.716	5.179	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
171	4.908	2.137	2.972	3.664	2.277	3.360	3.858	3.263	1.834	2.667	2.306	4.006	1.620	2.433	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
172	2.942	2.137	2.972	2.679	2.277	2.207	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	2.531
173	2.942	2.137	2.972	2.679	2.277	2.207	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	2.531
174	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	2.604	2.667	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	4.863	3.395	4.538
175	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	4.620	2.892	2.116	3.575	2.667	3.487	2.933	2.572	3.718	2.510	3.614	3.643	3.395	3.436
176	2.942	3.220	3.850	2.679	2.277	3.360	2.892	3.263	3.575	2.667	2.306	4.006	1.620	2.433	1.000	2.467	2.514	3.395	2.531
177	2.942	3.220	2.972	1.788	3.387	3.360	3.858	3.263	1.834	1.000	2.306	1.912	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	2.207	3.436
178	2.111	1.000	2.121	2.679	2.277	3.360	2.104	2.116	2.604	3.788	3.487	1.912	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	2.207	3.436
179	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	2.306	4.006	2.572	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
180	2.942	3.220	2.972	3.664	4.535	3.360	3.858	4.550	4.785	3.788	4.716	2.933	3.655	3.718	3.783	3.614	4.863	3.395	3.436
181	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	2.306	4.006	2.572	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
182	2.111	3.220	2.121	3.664	3.387	2.207	2.104	2.116	2.604	2.667	3.487	4.006	4.863	2.433	2.510	3.614	2.514	2.207	2.531
183	2.942	2.137	2.121	2.679	4.535	3.360	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	1.912	4.863	3.718	5.082	3.614	3.643	2.207	3.436
184	2.942	2.137	2.972	3.664	2.277	2.207	2.892	2.116	3.575	2.667	3.487	2.933	2.572	2.433	2.510	3.614	2.514	2.207	2.531
185	2.111	2.137	2.121	2.679	3.387	2.207	2.892	2.116	3.575	2.667	2.306	2.933	3.655	2.433	2.510	2.467	2.514	3.395	3.436

186	3.794	3.220	2.972	3.664	3.387	2.207	2.104	3.263	1.000	1.685	3.487	1.000	3.655	3.718	2.510	4.921	2.514	3.395	3.436
187	2.942	2.137	2.972	2.679	1.000	1.000	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	2.531
188	3.794	3.220	2.972	4.785	3.387	2.207	2.892	2.116	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
189	2.111	2.137	2.972	2.679	2.277	3.360	2.104	2.116	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
190	3.794	2.137	2.972	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	2.667	3.487	2.933	3.655	3.718	2.510	3.614	3.643	3.395	3.436
191	2.111	3.220	2.121	1.788	2.277	4.620	5.129	4.550	2.604	2.667	3.487	2.933	3.655	3.718	2.510	4.921	4.863	3.395	3.436
192	2.942	2.137	2.972	1.788	2.277	2.207	3.858	3.263	2.604	2.667	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	2.467	2.514	2.207	2.531
193	2.111	2.137	3.850	2.679	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	2.667	2.306	2.933	2.572	3.718	3.783	4.921	4.863	4.684	3.436
194	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.207	2.104	1.000	1.000	1.000	1.000	2.933	1.000	1.000	2.510	1.000	1.000	2.207	1.000
195	3.794	3.220	3.850	2.679	2.277	3.360	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	2.531
196	3.794	3.220	3.850	4.785	4.535	4.620	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	2.933	4.863	5.129	5.082	4.921	4.863	4.684	4.538
197	2.111	1.000	2.972	1.788	1.000	2.207	2.892	3.263	2.604	2.667	2.306	2.933	3.655	3.718	3.783	3.614	2.514	3.395	3.436
198	2.942	2.137	2.972	1.788	2.277	3.360	3.858	3.263	1.834	1.685	2.306	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	2.514	2.207	2.531
199	2.942	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	2.892	2.116	2.604	2.667	2.306	2.933	3.655	3.718	2.510	2.467	3.643	3.395	3.436
200	2.942	2.137	2.121	3.664	2.277	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	2.933	2.572	2.433	2.510	3.614	2.514	2.207	3.436
201	2.942	2.137	3.850	2.679	2.277	3.360	3.858	3.263	3.575	2.667	3.487	4.006	2.572	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	4.538
202	3.794	1.000	1.000	2.679	1.000	4.620	5.129	1.000	3.575	2.667	1.000	4.006	3.655	2.433	3.783	1.620	1.507	3.395	4.538
203	3.794	3.220	3.850	2.679	2.277	2.207	2.892	2.116	2.604	1.685	2.306	1.912	2.572	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	4.538
204	3.794	3.220	3.850	4.785	4.535	4.620	3.858	3.263	4.785	4.979	4.716	5.179	3.655	3.718	3.783	3.614	4.863	4.684	1.735
205	3.794	3.220	2.972	3.664	3.387	3.360	2.892	2.116	3.575	3.788	2.306	2.933	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	2.207	4.538
206	3.794	4.418	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	4.550	4.785	4.979	3.487	5.179	4.863	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	4.538
207	3.794	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
208	3.794	2.137	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	2.531
209	3.794	3.220	3.850	2.679	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	2.510	3.614	4.863	3.395	2.531

210	3.794	1.000	2.972	2.679	2.277	1.000	3.858	2.116	1.834	2.667	2.306	4.006	2.572	1.507	2.510	1.620	2.514	1.000	1.735
211	2.111	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	3.788	3.487	4.006	4.863	3.718	3.783	4.921	4.863	3.395	4.538
212	4.908	4.418	4.979	4.785	4.535	4.620	5.129	4.550	4.785	3.788	3.487	4.006	4.863	3.718	3.783	4.921	4.863	3.395	4.538
213	4.908	3.220	2.972	3.664	2.277	3.360	2.104	3.263	3.575	2.667	3.487	2.933	4.863	3.718	5.082	4.921	3.643	3.395	3.436
214	2.942	2.137	3.850	2.679	2.277	2.207	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	2.933	3.655	3.718	2.510	3.614	3.643	3.395	2.531
215	3.794	2.137	2.121	1.788	2.277	2.207	3.858	3.263	2.604	2.667	2.306	2.933	2.572	3.718	2.510	3.614	3.643	2.207	2.531
216	2.111	2.137	2.972	3.664	3.387	3.360	2.892	2.116	3.575	3.788	2.306	2.933	2.572	3.718	3.783	2.467	2.514	2.207	3.436
217	2.942	3.220	3.850	3.664	3.387	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	2.531
218	3.794	3.220	3.850	2.679	2.277	3.360	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	3.655	3.718	3.783	3.614	3.643	3.395	3.436
219	3.794	2.137	2.972	3.664	2.277	4.620	3.858	3.263	3.575	3.788	3.487	4.006	4.863	5.129	3.783	3.614	2.514	3.395	3.436
220	2.111	2.137	2.121	2.679	2.277	2.207	1.000	1.000	2.604	2.667	4.716	2.933	2.572	2.433	2.510	2.467	3.643	2.207	3.436

LAMPIRAN IX
HASIL UJI ASUMSI KLASIK
UJI NORMALITAS ONE SAMPLE KOLMOGROV – SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		220
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.64825275
	Absolute	.090
Most Extreme Differences	Positive	.090
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		1.328
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI HETEROSKEDASTISITAS (*Spearman's rho*)

Correlations

		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation	1.000	-.047
	Gaya Kepemimpinan Transformasional		
	Coefficient Sig. (2-tailed)	.	.490
	N	220	220
	Correlation	-.047	1.000
	Unstandardized Coefficient		
	Residual Sig. (2-tailed)	.490	.
	N	220	220

LAMPIRAN X
HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Correlations

		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Stres Kerja
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	-.408**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	220	220
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.408**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	220	220

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18.432	1	18.432	43.662	.000 ^b
Residual	92.031	218	.422		
Total	110.463	219			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.807	.229		21.030	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.447	.068	-.408	-6.608	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

LAMPIRAN XII
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.167	.163	.64974

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Stres Kerja

LAMPIRAN XIII
SURAT IZIN PENELITIAN



Bandung, 29 November 2018

Hal : Jawaban Surat Pengantar Mencari Data dan Informasi
No : 045/TTAM-1/HC/ XI /2018

Yth,
Kepala Program Studi S-1 MBTI
Telkom University
Bandung

PT. Trisco Tailored
Apparel Manufacturing
Office/Factory
Jl. Raya Kopo - Soreang
KM 11.5 Katapang - Soreang,
Bandung 40971, Jawa Barat
Indonesia
Tel: (+62-22) 589 7185, 589 7184
589 7183
Fax: (+62-22) 589 7186

Head Office
Jl. Lingkar Luar Barat Blok A No. 1
Rt. 14/Rw. 04 Rawo Buaya - Cengkareng,
Jakarta Barat 11740
Indonesia
Tel: +62-21 583 57 377
Fax: +62-21 583 58 030

Dengan hormat,

Menjawab surat yang disampaikan Universitas Telkom – Yayasan Pendidikan Telkom Program Studi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika.
No : 513/AKD9/EB-M/2018 Perihal : Mencari Data dan Informasi

Nama : Asya Azhar Fathina
NPM : 1401154146
Bidang Kajian : Human Capital Talent Develepment

Melaksanakan Penelitian untuk mencari data dan informasi tsb pada tanggal 21 Agustus 2018 sampai 29 Nopember 2018 di Perusahaan kami PT.Trisco TAM. Dengan mengikuti ketentuan dan aturan yang diberikan oleh Perusahaan, Untuk itu surat balasan ini bisa digunakan sebagaimana mestinya,

Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami

**PT. TRISCO TAILORED
APPAREL MANUFACTURING**

Endang Sulistiowati
HC Personalia