

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran sentral sumber daya manusia (SDM) sangatlah dibutuhkan oleh setiap organisasi, serta kontribusinya dalam memainkan berbagai fungsi tentu akan mempengaruhi kinerja seseorang ataupun organisasi. Berbagai permasalahan seputar sumber daya manusia terjadi sejak adanya pembagian tugas oleh sekelompok orang untuk mengejar visi, sejak itulah permasalahan sumber daya manusia telah ada. Peran sumber daya manusia yang strategis diperlukan untuk tata kelola yang bertujuan untuk menetapkan arah organisasi dan tentunya menjadi pondasi untuk kemajuan organisasi (Tannady, 2017:28).

Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan oleh beberapa ahli, antara lain :

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses yang terdiri dari proses evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, memperoleh tenaga ahli untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dengan insentif dan penugasan yang tepat (Suparno (2015:2) dalam Tannady, 2017:30).

Menurut pendapat ahli lainnya mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah proses mengelola sekelompok manusia dalam organisasi melalui berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir dengan

mengembangkan kemampuan pekerja untuk mencapai visi organisasi yang melalui serangkaian misi dan program kerja yang telah ditetapkan (Tannady, 2017:30).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah proses pengelolaan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan di dalam organisasi melalui berbagai teknik agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini sejumlah fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia (Marwansyah, 2010:8-10), antara lain :

1) Perencanaan sumber daya manusia

Penentuan jumlah mutu ataupun kualifikasi sumber daya manusia di masa yang akan datang.

2) Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen ialah proses menarik perhatian calon pegawai agar mereka melamar pada sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Seleksi adalah mengidentifikasi dan pemilihan calon karyawan yang paling memenuhi persyaratan untuk posisi yang ditawarkan.

3) Pengembangan sumber daya manusia

Upaya untuk mengembangkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi melalui pelatihan dan program-program pelatihan maupun pendidikan.

4) Kompensasi

Imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerjanya terhadap organisasi.

5) Keselamatan dan kesehatan kerja

Upaya untuk melindungi para pekerja dari kecelakaan kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit sehingga kesejahteraan fisik dan mental pekerja terjaga.

6) Hubungan pekerja

Sistem yang terjalin antara sesama rekan kerja didalam organisasi.

7) Penelitian sumber daya manusia

Riset atau studi sistematis yang mengkaji tentang sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi tak lepas dari peran seorang pemimpin. Setiap pemimpin memiliki gaya masing-masing dalam kepemimpinannya. Berikut merupakan definisi kepemimpinan menurut para ahli, sebagai berikut :

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah pada pencapaian tujuan. (Draf (2003:40) dalam Fahmi, 2016:68).

Kepemimpinan didefinisikan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2014:126).

Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam

bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017:119).

Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling dalam Ansory & Indrasari, 2018:86).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat di simpulkan kepemimpinan secara luas ialah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

b. Sifat-sifat Kepemimpinan

Tugas utama pemimpin ialah memimpin orang, tentu harus memiliki sifat yang akan menunjang kinerjanya. Beberapa sikap pemimpin yang unggul menurut (Rodger (1995:38-45) dalam Mulyadi, 2015:158), sebagai berikut:

1) Kelancaran berbicara

Bukan hanya memiliki perbendaharaan kata yang luas tetapi memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik.

2) Kemampuan untuk memecahkan masalah

Ciri dari pemimpin yang efektif, yaitu mampu memecahkan masalah dan membantu dalam pemecahan masalah yang ada di dalam organisasi.

3) Kesadaran akan kebutuhan

Pemimpin yang efektif, mengerti akan kebutuhan dari bawahannya baik dinyatakan atau tidak, dan mengetahui bagaimana dapat memuaskan.

4) Keluwesan

Pemimpin mampu menyesuaikan organisasi untuk menyesuaikan dengan kebutuhan tanpa meresahkan pegawainya.

5) Kesiapan menerima tanggung jawab

Menerima semua tanggung jawab serta pemenuhan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi.

6) Kecerdasan

Pemimpin yang efektif tidaklah harus jenius tetapi mampu membawa kesejahteraan setiap pegawainya.

7) Kesadaran diri dan lingkungan

Tidak merasa pandai sendiri, tetapi memandang orang lain itu sama serta memperdulikan lingkungan sekitar.

8) Keterampilan sosial

Tidak merendahkan anggota kelompok dihadapan kelompok lain, karena pemimpin harus bijaksana serta mampu menghargai setiap anggota kelompok.

Diharapkan setiap pemimpin memiliki sikap yang dapat menunjang aktifitasnya dalam organisasi, meskipun setiap pemimpin tidaklah sama karakternya. Sebab sifat pemimpin yang efektif akan berperan sangat strategis untuk mencapai tujuan bersama harus profesional dalam menjalankan tugasnya.

c. Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Zainal, Hadad, & Ramly, 2017:34) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1) Fungsi intruksi

Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunitaor merupakan penentu kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif dan mampu momotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.

2) Fungsi konsultasi

Komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan.

3) Fungsi partisipasi

Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4) Fungsi delegasi

Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang di percaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.

5) Fungsi pengendalian

Kepemimpinan yang efektif drhingga mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama.

Terdapat fungsi kepemimpinan menurut (Ansory & Indrasari, 2018:83), antara lain :

- 1) Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu
- 2) Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan

- 3) Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen
- 4) Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan bersemangat
- 5) Mengembangkan loyalitas, imajinasi, dan kreativitas bawahan
- 6) Pemprakarsai, penggiat, dan pengendali rencana
- 7) Mengkordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.

d. Tipe Kepemimpinan

Menurut (Alma (2009) dalam Fahmi, 2016:73), menjelaskan antara lain :

- 1) Pemimpin kharismatik merupakan kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
- 2) Tipe paternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu penuh kasih sayang.
- 3) Tipe militeristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.
- 4) Tipe otokratis berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
- 5) Tipe *laissez faire* ini membiarkan bawahan berbuat semuanya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
- 6) Tipe populistis ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
- 7) Pemimpin tipe administratif ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
- 8) Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

Sehingga dari macam-macam tipe pemimpin yang di terapkan, pasti berbeda pemimpin satu dengan lainnya. Merupakan perwujudan dari sikap yang mampu mencirikan gaya kepemimpinannya.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015:150).

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin. (Zainal et al., 2017:42).

Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018:226).

Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

b. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan ada pula gaya (*style*) yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang di ungkapkan oleh para ahli berikut ini.

Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Busro, 2018:229), sebagai berikut :

1) Gaya kepemimpinan Otokratis

Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

2) Gaya kepemimpinan militeristik

Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.

3) Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

4) Gaya kepemimpinan karismatis

Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.

5) Gaya kepemimpinan demokratis

Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

Ada tiga macam gaya kepemimpinan seperti pendapat (Mulyadi, 2015:150), yaitu :

1) Gaya kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif.

2) Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan yang mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.

3) Gaya kepemimpinan kebebasan (*laissez faire*)

Kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pimpinan hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

Teori gaya kepemimpinan yang lain dikemukakan oleh (Zainal et al., 2017:36) antara lain :

1) Gaya kepemimpinan otoriter

Menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin sebagai penguasa tunggal. Memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah.

2) Gaya kepemimpinan kendali bebas

Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Pemimpin hanya memfungsikan sebagai penasihat.

3) Gaya kepemimpinan demokratis

Pemimpin selalu berusaha untuk menghargai kreativitas dan inisiatif pegawainya dan jenis kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan ini selalu mementingkan musyawarah untuk mengambil keputusan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan bergantung pada situasi yang ada, karena pemimpin yang efektif harus mampu menerapkan dan membedakan gaya kepemimpinan di situasi tertentu secara benar dalam pengendaliannya.

d. Gaya kepemimpinan Otokratis

Beberapa pendapat para ahli mengenai gaya kepemimpinan antara lain :

Gaya kepemimpinan otokratis cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi (Siagian dalam Busro, 2018:229).

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif (Mulyadi, 2015:150).

Gaya kepemimpinan otoriter atau otokratis seringkali menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin sebagai penguasa tunggal. Memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah (Zainal et al., 2017:36).

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut (Busro, 2018:251), antara lain :

- 1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :
 - a) Menyusun bagian kerja
 - b) Hubungan kerja
 - c) Tujuan
- 2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :
 - a) Kepercayaan
 - b) Pengambilan gagasan
 - c) Tingkat kepedulian

f. Efektivitas Kepemimpinan

Pemimpin yang hanya memiliki kecerdasan yang tinggi tetapi tidak mempunyai kepribadian yang baik, dan kemampuan yang tinggi, maka ia tidak akan berhasil dalam memimpin. Sebab terdapat tiga faktor efektivitas kepemimpinan yang harus dimiliki pimpinan yakni kecerdasan (*intelegence*),

kepribadian (*personality*) dan kemampuan (*ability*) (Ivancevich, Konopaske, dan Mateson dalam Busro, 2018:235).

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pemimpin yang efektif manakala ia mampu :

- 1) Memberikan arahan dan pemaknaan bagi orang-orang yang mereka pimpin.
- 2) Menumbuhkan kepercayaan kepada seluruh anggota organisasi.
- 3) Mendorong tindakan yang mengambil risiko dan berani gagal untuk meraih kesuksesan.
- 4) Memberikan semangat dan harapan bahwa kesuksesan akan diraih dan mampu memenuhi kesejahteraan pegawainya.

2.1.4 Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Stres kerja ialah adanya kondisi ketidakseimbangan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang dalam menyikapinya berbeda dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan (Zainal et al., 2017:308).

Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, dan kondisi fisik seseorang (Badeni, 2014:62).

Stres kerja ialah keadaan yang menekan jiwa dan diri seseorang di luar kemampuannya jika di biarkan saja tanpa mencari solusi akan mengganggu kesehatannya (Fahmi, 2016:256).

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan reaksi yang timbul ketika ketidakseimbangan lingkungan dan psikis yang menekan kondisi jiwa seseorang ketika terjadinya hambatan dalam kegiatan saat bekerja, jika dibiarkan maka akan mengganggu aktivitas dalam bekerja.

Salah satu kondisi stres kerja timbul akibat seseorang melakukan sesuatu hal yang tidak sesuai dengan hati nuraninya, maka timbul pertentangan batin dalam dirinya (Fahmi, 2016:257).

b. Jenis Stres

Jenis stres menjadi dua (Quick & Quick (1984) dalam Zainal et al., 2017:308), yaitu :

- 1) *Eustress*, merupakan hasil dari respons terhadap stress yang bersifat positif (membangun). Termasuk kesejahteraan individu, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi dan tingkat kinerja yang tinggi.
- 2) *Distress*, merupakan hasil dari respons yang bersifat negatif (merusak). Termasuk konsekuensi individu, ketidakhadiran yang tinggi, dan menimbulkan penyakit.

Dampak dari kedua jenis stres tersebut sangatlah bergantung pada hal yang dialami oleh setiap pribadi pegawai, jika berdampak positif maka tidak menimbulkan kerugian bagi individu maupun organisasi, begitu sebaliknya.

c. Gejala Stres Kerja

Adanya pegawai yang mengalami gejala stres kerja yang dialami dapat mengganggu kelancaran mereka bekerja, untuk mengetahui gejala tersebut maka akan dijelaskan menurut pendapat beberapa ahli.

Gejala stres dapat diketahui dengan tanda-tanda berikut ini (Braham (2001) dalam Zainal et al., 2017:309), antara lain :

- 1) Fisik, yaitu tidur yang kurang teratur atau susah tidur, punggung terasa sakit, urat-urat ada bahu terasa tegang
- 2) Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung, terlalu sensitif, gelisah dan cemas
- 3) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, sulit berkonsentrasi, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja
- 4) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah menyalahkan orang lain

Gejala stres yang ditemukan di tempat kerja (Wahyudi, 2017:158) , yaitu :

- 1) Menurunnya kepuasan kerja
- 2) Produktivitas kerja menurun
- 3) Hilangnya vitalitas dan energi
- 4) Rusaknya komunikasi
- 5) Pengambilan keputusan yang lambat
- 6) Menurunnya kreativitas
- 7) Terfokus pada kerja yang tidak produktif

Gejala lain yang dapat saja di temukan jika di biarkan akan menimbulkan hal yang serius. Secara umum dapat diidentifikasi menurut gejala psikologis dan gejala fisiologis yang ditunjukkan.

Gejala psikologis yang di temui ketika melakukan penelitian stress kerja (Zainal et al., 2017:317), yaitu :

- 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung

- 2) Perasaan frustrasi, rasa marah dan dendam (kebencian)
- 3) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
- 4) Komunikasi yang tidak efektif
- 5) Perasaan terkucil dan terasingkan
- 6) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
- 7) Menurunnya rasa percaya diri
- 8) Kehilangan konsentrasi, kelelahan mental

Gejala fisik yang terjadi ketika seseorang mengalami stress kerja, (Wahyudi, 2017:158) yaitu :

- 1) Nafas semakin cepat
- 2) Mulut dan kerongkongan kering
- 3) Kedua tangan basah tapi berkeringat
- 4) Gangguan pencernaan
- 5) Badan terasa lelah
- 6) Kepala sakit dan otot terasa tegang

d. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja (*Stressor*)

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Meskipun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan namun karena dampak yang di timbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor personal atau pribadi di tempatkan sebagai sumber utama penyebab stres. Secara umum di kelompokkan sebagai berikut (Dwiyanti (2001) dalam Zainal et al., 2017:310-311) :

- 1) Tidak adanya dukungan sosial
- 2) Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan

- 3) Pelecehan seksual
- 4) Kondisi lingkungan kerja
- 5) Manajemen yang tidak sehat
- 6) Tipe kepribadian
- 7) Peristiwa / pengalaman pribadi

Berikut ini terdapat daftar lengkap penyebab stres kerja yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 2.1 Penyebab Stres Kerja

Stressor dari stres kerja	Faktor yang mempengaruhi	Konsekuensi kondisi yang mungkin muncul
Kondisi pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> a. Beban kerja berlebihan b. Keputusan yang dibuat oleh seseorang c. Bahaya fisik d. Jadwal bekerja 	<ol style="list-style-type: none"> a. Kelelahan mental dan fisik b. Kelelahan yang amat sangat dalam bekerja (<i>burnout</i>) c. Meningkatnya kesensitivan dan ketegangan
Stres karena peran	<ol style="list-style-type: none"> a. Ketidakjelasan peran b. Pelecehan seksual 	<ol style="list-style-type: none"> a. Meningkatnya kecemasan dan ketegangan b. Menurunnya prestasi pekerjaan
Faktor interpersonal	<ol style="list-style-type: none"> a. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk b. Persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan c. Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> a. Meningkatnya ketegangan b. Meningkatkan tekanan darah c. Ketidakpuasan kerja
Perkembangan karier	<ol style="list-style-type: none"> a. Promosi ke jabatan b. Keamanan pekerjaan c. Ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi 	<ol style="list-style-type: none"> a. Menurunnya produktivitas b. Kehilangan rasa percaya diri c. Meningkatkan kesentisifan dan ketegangan d. Ketidakpuasan kerja
Struktur organisasi	<ol style="list-style-type: none"> a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat b. Pertempuran politik c. Pengawasan dan pelatihan tidak seimbang d. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan 	<ol style="list-style-type: none"> a. Menurunnya motivasi dan produktivitas b. Ketidakpuasan kerja
Tampilan rumah-pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> a. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi b. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup c. Konflik pernikahan d. Stres karena memiliki dua pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan konflik dan kelelahan mental b. Menurunnya motivasi dan produktivitas c. Meningkatnya konflik pernikahan

Sumber : (Cooper (1999) dalam Zainal et al., 2017:314)

Telah dijelaskan menurut tabel 2.1 faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dan konsekuensi kondisi yang akan muncul pada diri seseorang.

Terdapat beberapa penyebab stres (Qubei (1993:151) dalam Wahyudi, 2017:158), antara lain :

- 1) Perubahan-perubahan dalam suatu bagian penting dalam hidup kita
- 2) Kehilangan orang karena kematian
- 3) Perceraian atau perpisahan
- 4) Sakit secara fisik
- 5) Kehamilan dan kelahiran bayi yang tidak dipersiapkan
- 6) Terancam atau terganggu keamanan kita
- 7) Kebosanan dan rutinitas yang tidak menarik dalam kegiatan sehari-hari

Sumber atau penyebab stres bukan hanya dari satu faktor melainkan dari beberapa faktor pembangkit stres. Oleh karena itu lingkungan pekerjaan sangatlah berpengaruh besar terhadap kesehatan seseorang bekerja, sumber stres yang besar dapat mempengaruhi terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang yang bekerja.

e. Strategi Mengelola Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres tidak hanya sekedar mengatasi tetapi belajar menanggulangi secara efektif dan adaptif. Maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres. Terdapat dua pendekatan (Zainal et al., 2017:319-320), yaitu :

- 1) Pendekatan Individual

Strategi yang bersifat individual cukup efektif untuk mengurangi level stres yaitu : pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, serta dukungan sosial. Selain itu untuk menurasi stres kerja yang dihadapi pegawai perlu melakukan kegiatan santai seperti berkumpul dengan sahabat, keluarga yang dapat memberikan dukungan dan saran-saran bagi dirinya. Terutama melakukan hal-hal positif yang dapat membangun kepercayaan dan memotivasi dirinya kembali.

2) Pendekatan Organisasi

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang dikendalikan oleh manajemen. Oleh karena itu strategi yang digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres pegawainya adalah melalui seleksi dan penempatan, komunikasi organisasional, redesign pekerjaan, pengambilan keputusan yang partisipatif, dan program kesejahteraan. Melalui strategi yang tersebut pegawai akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat.

Ada beberapa hal untuk mengatasi stres kerja yang dapat diterapkan ketika seseorang mengalami stres kerja dengan cara yang dinyatakan oleh (Zainal et al., 2017:320), antara lain :

- 1) Membuat susunan prioritas atau rencana jangka pendek maupun panjang yang harus dicapai
- 2) Percaya bahwa Tuhan tidak menguji diluar batas kemampuan hamba-Nya
- 3) Selalu berpikir positif

- 4) Bersikap rendah hati
- 5) Menjadi pribadi yang terbuka dengan orang lain.

2.1.5 Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Busro, 2018:89).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison et al., 2017:187).

Definisi lain kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182).

Dari beberapa pendapat di atas pengertian kinerja dapat di simpulkan menjadi hasil kerja yang mengacu selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang dimiliki organisasi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tidak selalu kondisi seseorang maupun kondisi organisasi dalam bekerja selalu baik, banyak kendala yang dialami yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai maupun kondisi organisasi. Oleh karena itu perlu di kaji terlebih dahulu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Robert & John (2001:82) dalam Ansory & Indrasari, 2018:210), antara lain :

- 1) Kemampuan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Hubungan dengan organisasi

Dikutip dari pendapat lain beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2017:189-193), sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian
merupakan *skill* yang di miliki seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, apabila kemampuan yang dimiliki baik maka kinerjanya akan semakin baik pula, begitu sebaliknya.
- 2) Pengetahuan
Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang baik akan memudahkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Rancangan kerja
Jika pekerjaan memiliki rancangan pekerjaan maka akan memudahkan untuk melakukan pekerjaan secara benar dan tepat.
- 4) Kepribadian
Merupakan karakter yang di miliki setiap individu, serta berberda-beda satu sama lainnya. Apabila seseorang memiliki kepribadian yang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya, maka hasil pekerjaannya juga akan memuaskan.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk menjalankan tugasnya, dorongan tersebut bisa berasal dari diri sendiri atau dorongan dari luar contohnya : pimpinan rekan kerja, dan lain-lain).

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pimpinan yang di terapkan dalam organisasi untuk mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika perilaku pemimpin dapat menyenangkan dan bisa mengayomi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya yang di terapkan oleh seorang pimpinan dalam menghadapi suatu kondisi tertentu dalam organisasi.

8) Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma yang di miliki organisasi yang berlaku secara umum dan harus dipatuhi oleh setiap anggota.

9) Kepuasan kerja

Perasaan senang atau suka yang di tunjukkan oleh seseorang sebelum atau sesudah melakukan pekerjaan, apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan suka hati tak akan ada beban yang bisa meningkatkan hasil kerjanya.

10) Lingkungan kerja

Kondisi di sekkitar tempat kerja setiap harinya berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan antar rekan kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi di mana tempatnya bekerja meskipun dalam kondisi organisasi yang kurang baik.

12) Komitmen

Kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan perusahaan, sehingga akan membuat pegawai berusaha bekerja secara maksimal agar kinerjanya meningkat.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitasnya dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan apa yang di perintahkan kepadanya.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia. Dalam pelaksanaannya penilaian kinerja akan memberikan banyak manfaat bagi seorang pegawai maupun bagi organisasi. Maka diharuskan untuk berkerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai penilaian yang memuaskan. Jika dilakukan penilaian dengan benar akan menguntungkan organisasi karena dengan adanya kepastian bahwa upaya untuk memberikan kontribusi yang lebih kepada organisasi maupu perusahaan tertentu. Adapun tujuan dari penilain kinerja (Kasmir, 2017:197-200), antara lain :

1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk melakukan penilaian terhadap kinerja, maka akan diketahui kelamahan setiap pegawai dengan sistem tertentu. Sehingga untuk pegawai yang memiliki kualitas kerja yang kurang baik akan dilakukan pembinaan.

2) Kesempatan kerja adil

Dengan adanya penilaian kinerja bagi seluruh pegawai maka kesempatan untuk berprestasi sebaik mungkin dapat diperoleh. Membuktikan tidak ada perbedaan antara sesama rekan pegawai dalam satu organisasi.

3) Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai

Setiap pegawai memiliki acara tersendiri berkomunikasi dengan pimpinan dan komunikasi akan efektif jika sudah diketahui gaya komunikasi yang dibutuhkan.

4) Budaya kerja

Dengan penilaian kinerja maka akan tercipta budaya kerja yang menghargai kualitas kerja. Pegawai tidak bisa bekerja seenaknya akan tetapi harus meningkatkan kinerjanya.

5) Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi pegawai, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan sanksi atas kinerja pegawai yang menurun. Sanksi ringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi kesalahan dalam bekerja dan sanggup meningkatkan kinerjanya dimasa mendatang.

d. Indikator Kinerja

Dalam melakukan penilaian kinerja memerlukan suatu teknik atau alat ukur yang tepat agar sesuai dengan kondisi, untuk meminimalkan suatu hal negatif bagi pekerja. Untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan dimensi dan beberapa indikator yang akan di jelaskan lebih rinci (Busro, 2018:99-100), sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja dengan indikator antara lain :
 - a) Kuantitas hasil kerja
 - b) Kualitas kinerja
 - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 2) Perilaku kerja indikatornya antara lain :
 - a) Disiplin kerja
 - b) Inisiatif
- 3) Sifat pribadi indikatornya antara lain :
 - a) Kejujuran
 - b) Mudah bersosialisasi

2.1.6 Hubungan antara Variabel

a. Hubungan Gaya kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Adanya organisasi tanpa pemimpin maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan semestinya, begitupun sebaliknya jika pemimpin bekerja sendiri tanpa bantuan pegawai maka semua akan terbengkalai.

Unsur-unsur kepemimpinan seperti pengawasan, pengendalian serta proses mencapai tujuan organisasi tentu menjadi tugas pemimpin. Sedangkan pegawai menjadi pelaksana kegiatan berdasarkan kinerja yang dilakukan. Hubungan vertikal antara pimpinan dan bawahan maupun hubungan horizontal antara sesama pegawai dan lingkungan organisasi yang kondusif akan meningkatkan semangat kinerja dengan baik. Pemimpin dengan struktur prakarsa dan pertimbangan yang tinggi akan mencapai kinerja dan kepuasan yang tinggi dan membawa hasil positif. (Talahatu, 2015) dan (Busro, 2018:224).

b. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Stres dapat berpengaruh terhadap performansi kerja karena stres merupakan energi yang dapat menggerakkan individu dalam mencapai tujuan. Stres yang menjadi kekuatan adalah stres yang bersifat fungsional, artinya stres yang mengangkat isu tentang persoalan yang menghambat tujuan individu maupun tujuan organisasi. Diketahui masalahnya kemudian dicarikan solusi, maka stres akan berdampak pada perbaikan kinerja pegawai. Sebaliknya jika stres terjadi berupa sikap dan tindakan yang menghambat proses pencapaian tujuan organisasi, maka dipastikan stres bersifat disfungsional karena itu berdampak pada tindakan negatif maka perlu dilakukan pendekatan manajemen stres sehingga dapat diarahkan menjadi optimal sesuai dengan harapan individu dan organisasi (Wahyudi, 2017:157).

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dan pembanding untuk penelitian ini di lakukan. Beberapa hasil penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Nawaz, U, Mufti, N.A. dan Shakir, M.A. (2014) yang berjudul “*Job Stress Evaluation During Project Life Cycle (PLC) on Working Employees*”, memperoleh hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nawaz, Mufti, & Shakir, 2014).
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Imelda Talahatu (2015) yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kineja Karyawan PT. Kimia Farma Trading dan Distibution Cabang Ambon*”, memperoleh hasil

penelitian bahwa gaya kepemimpinan berupa (gaya otoriter, demokratis, dan bebas) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Talahatu, 2015).

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha Wibawa (2016) yang berjudul “ Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud” memperoleh hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud (Dewi & Wibawa, 2016).
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Riski Nurrachman Diansyah (2016) yang berjudul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember)” memperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Diansyah, 2016)
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Novi Shintia dan Rachmiyati (2016) yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS pada Poliklinik Negeri Banjarmasin”, memperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan direktur berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Politeknik Negeri Banjarmasin (Shintia & Rachmiyati, 2016).
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Lanny.S. Worang, Agusta. L. Repi dan Lucky O.H Dotulong (2017) yang berjudul “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor Cabang Manado Sarapung”, memperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor Cabang Manado Sarapung (Worang, Repi, & Dotulong, 2017).

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Usailan Oemar dan Leo Gangga (2017) yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin”, memperoleh hasil penelitian bahwa Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin (Oemar & Gangga, 2017).
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Nila Hotiana dan Febriansyah (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)”, memperoleh hasil penelitian stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Hotiana & Febriansyah, 2018).
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah dan Chandyka Bagus Utomo (2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam”, memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam (Widodo, Alamsyah, & Utomo, 2018).
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Hady Prasetyo (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT Sahabana Citra Mandiri di Tenggarong” memperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabana Citra Mandiri (Prasetyo, 2018).

Sehingga dari hasil penjabaran beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan menjadi bentuk tabel untuk memudahkan para pembaca memahami keterkaitan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini.

Tabel 2.2 Ringkasan Penelitian Terdahulu

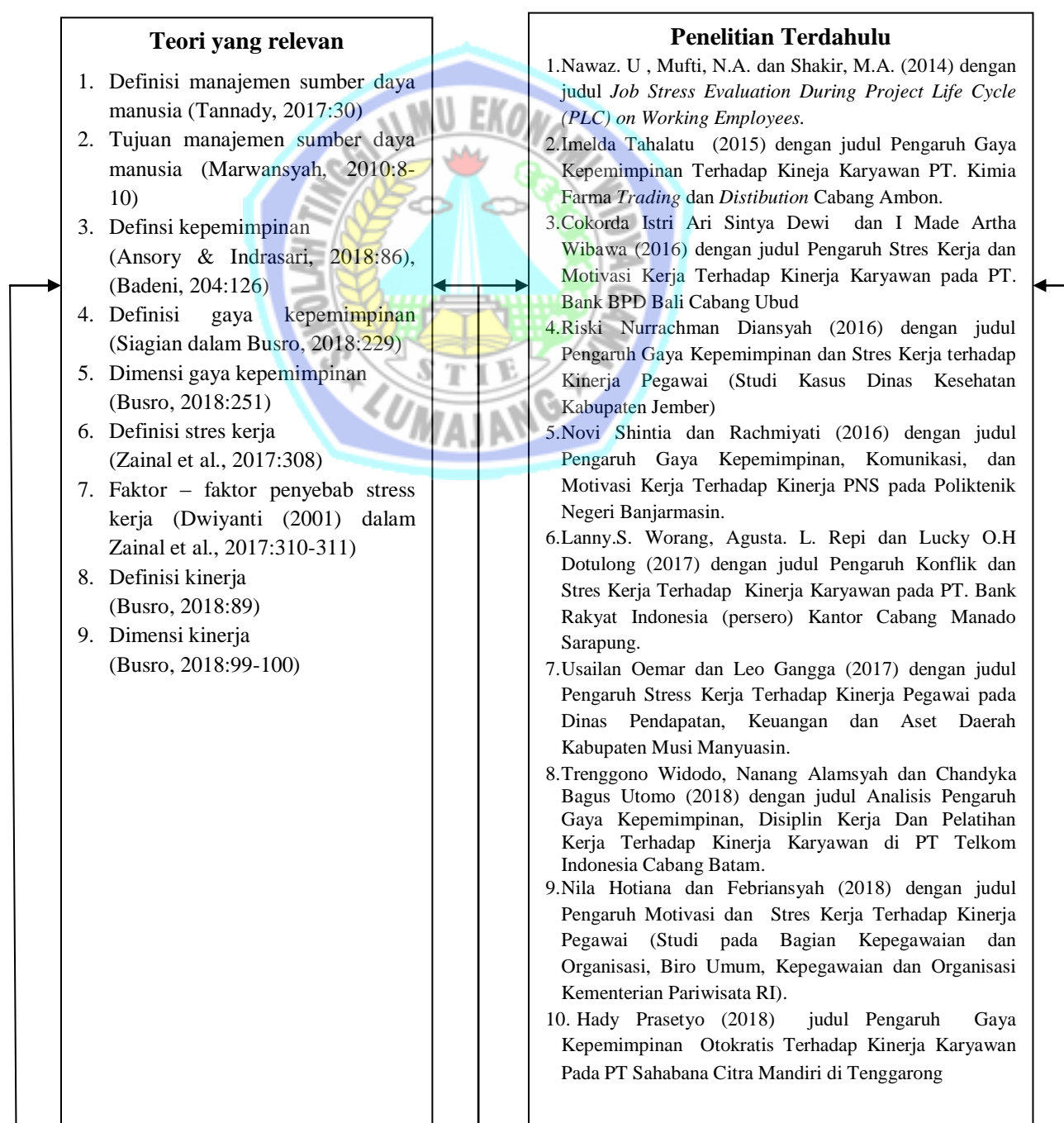
No	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Nawaz. U , Mufti, N.A. dan Shakir, M.A. (2014)	<i>Job Stress Evaluation During Project Life Cycle (PLC) on Working Employees</i>	Independen: <i>Job Stress</i> Dependen : <i>Working Employess</i>	Stres Kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Imelda Talahatu (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kineja Karyawan PT. Kimia Farma Trading dan <i>Distribution</i> Cabang Ambon	Independen : Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Bebas Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan berupa (gaya otoriter, demokratis, dan bebas) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karya
3	Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha Wibawa (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud	Independen : Stres kerja dan motivasi krja Dependen : Kinerja karyawan	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali cabang Ubud
4	Riski Nurrachman Diansyah (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember)	Independen : gaya kepemimpinan dan stres kerja Dependen : Kinerja pegawai	Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember

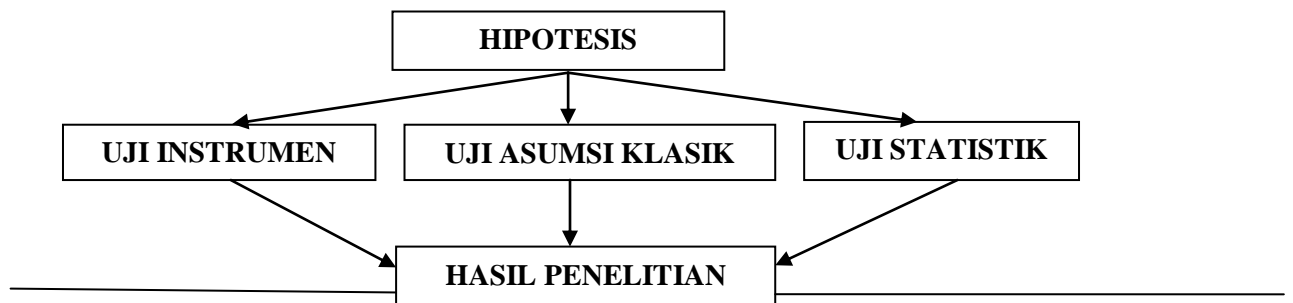
5	Novi Shintia dan Rachmiyati (2016)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS pada Politeknik Negeri Banjarmasin	Independen : Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi kerja Dependen : Kinerja pegawai	Gaya kepemimpinan Direktur berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS
6	Lanny.S. Worang, Agusta. L. Repi dan Lucky O.H Dotulong (2017)	Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor Cabang Manado Sarapung	Independen : Konflik, dan stres Kerja Dependen : Kinerja karyawan	Secara parsial stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
No	Peneliti /Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
7	Usailan Oemar dan Leo Gangga (2017)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin	Independen : Stres kerja Dependen : Kinerja Pegawai	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah, Chandyka Bagus Utomo (2018)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam	Independen : Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam
9	Nila Hotiana dan Febriansyah (2018)	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)	Independen : Motivasi dan Stres Kerja Dependen : Kinerja Pegawai	Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Hady Prasetyo (2018)	Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sahabana Citra Mandiri di Tenggarong	Independen : Gaya kepemimpinan Dependen : Kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabana Citra mandiri.

Sumber : Hasil penelitian terdahulu tahun 2014-2018

2.3 Kerangka penelitian

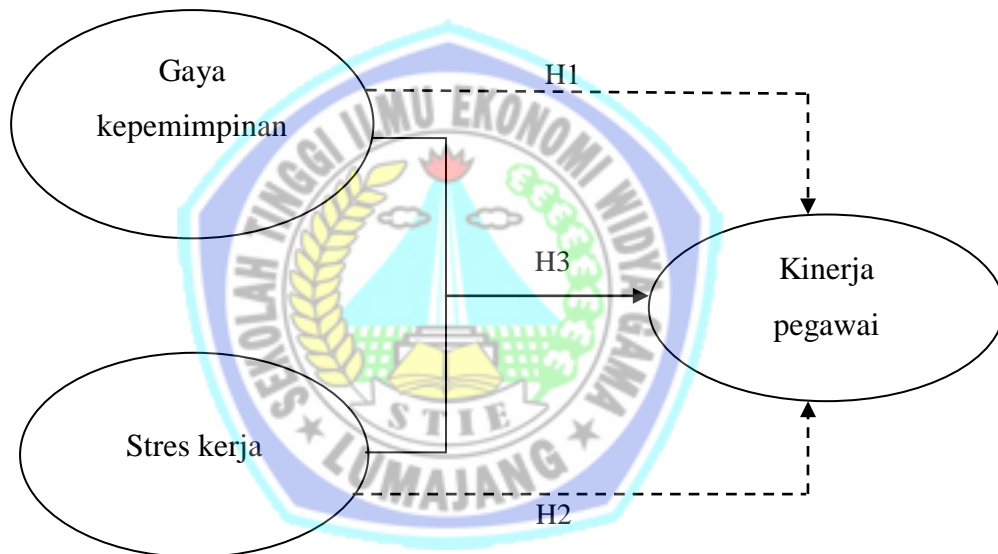
Kerangka teoritis merupakan model konseptual dari kumpulan teori yang memberikan penjelasan logis mengenai hubungan antara satu atau beberapa faktor yang berhasil diidentifikasi menjadi faktor penting untuk menjelaskan suatu masalah yang akan diteliti. Sebagai pembanding dalam menemukan pemecahan masalah. Kerangka penelitian biasanya memuat variabel yang akan diteliti, yang memiliki hubungan antar variabel yang akan digambarkan melalui paradigma penelitian (Suryani & Hendryadi, 2015:93).





Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber : Teori Relevan dan Penelitian Terdahulu



Gambar 2.2 Paradigma penelitian

Sumber : (Talahatu, 2015) ; (Busro, 2018:224) ; (Diansyah, 2016)

Keterangan

-----> : secara parsial

————> : secara simultan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten

Lumajang secara parsial dan secara simultan. Jadi, berdasarkan gambar 2.2 maka dapat ditentukan hiotesis dalam penelitian ini yang nantinya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

2.4 Pengajuan Hipotesis

Hipotesis ialah pernyataan yang masih lemah kebenarannya sehingga perlu dibuktikan melalui penelitian. Sehingga untuk menjelaskan hubungan antara satu atau lebih variabel yang diteliti dan berdasarkan latar belakang (Silaen, 2018:57). Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1) Hipotesis pertama

H1 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.

2) Hipotesis kedua

H2 : Terdapat pengaruh stres kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.

3) Hipotesis ketiga

H3 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.