

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka atau *literature review* berisi mengenai teori-teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang serupa dan berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan yang bertujuan untuk keaslian penelitian, untuk tinjauan pustaka dapat dilihat sebagai berikut :

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dengan menjalankan segala aktivitas perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Melalui gaya kepemimpinan, dapat diketahui potensi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang yang diteladani dan dipatuhi (Hardianti, 2021).

Menurut Hidayat (2018) gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja perusahaan dan tujuan perusahaannya dapat di maksimalkan. Sedangkan menurut Thoha (2018) gaya kepemimpinan merupakan suatu norma atau perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang dicapai. Menurut Efnita (2018) menyatakan bahwa pemimpin yang baik akan mendorong, memelihara,

mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan karyawannya melalui kenyamanan bekerja agar tercipta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan karyawannya.

Menurut Hidayat (2018) macam-macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otokratik

Gaya kepemimpinan ini bersifat tidak mau menerima kritik, saran, ataupun pendapat.

2. Gaya kepemimpinan militeristik

Gaya kepemimpinan ini memiliki sifat seperti dalam menngerakkan bawahannya sistem pemerintah yang sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat atau jabatan, senang kepada formalitas yang berlebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

3. Gaya kepemimpinan kharismatik

Gaya kepemimpinan ini harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat dipelukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifat yang positif.

4. Gaya kepemimpinan partenalistik

Gaya Kepemimpinan ini memiliki sifat bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan mengambil inisiatif, dan sering bersikap tidak mau tahu.

5. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan ini membuktikan tipe pimpinan yang demokratis yang paling tepat untuk organisasi yang modern karena kepemimpinan demokratis senang untuk menerima saran, selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi seorang pemimpin yang sering diterapkan dalam mengarahkan dan mengedalikan orang lain untuk mempengaruhi kinerja bawahannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018) indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pegerakan prilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan pemimpin yang baik.

3. Temperamen

Temperamen merupakan gaya perilaku seorang pemimpin dan khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berintraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimiliki.

2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegiatan atau semangat karyawan dalam bekerja (Heriyanti, 2021). Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan (Nabawi, 2019).

Menurut Rahmawanti (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Kristanti (2017) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan (Heriyanti, 2021).

Menurut Marpaung (2022) lingkungan kerja merupakan wadah atau ruang dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja menjadi faktor terpenting dalam perusahaan yang dapat menunjang kinerja karyawan yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan, baik lingkungan kerja fisik (suhu, kelembaban tempat kerja, ventilasi, penerangan, ketenangan, dan aroma disekitar) maupun lingkungan kerja non fisik (suasana kerja, hubungan bawahan dengan atasan, dan hubungan antar sesama karyawan).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar area kerja dan seluruh fasilitas yang disekeliling atau sekitar area kerja yang mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung saat menjalankan tugas nya baik fisik maupun non fisik.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Yuniati et al., (2015) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan Cahaya

Cahaya disini sangat penting bagi dunia kerja, terutama bagi karyawan hal ini sangat dibutuhkan demi kelancaran dan keselamatan pada waktu bekerja. Oleh karena itu penerangan yang terang tetapi tidak menyilau ini sangat dibutuhkan.

2. Suhu Udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

3. Suara Bising

Suara bising merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

4. Penggunaan Warna

Penggunaan warna merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

5. Ruang Gerak

Ruang gerak merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

6. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung.

7. Hubungan Antar Atasan dan Karyawan

Hubungan berlangsung secara serasi dan bersifat kekeluargaan. Manajemen haruslah menciptakan hubungan antar personal dalam perusahaan dengan baik dan dengan rasa kekeluargaan yang tinggi. Contohnya, dengan melakukan kegiatan bersama. Hubungan yang baik antar karyawan akan membantu perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.5 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Lantara et al., (2019) stres merupakan suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Rivai (2019) stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan.

Menurut Tallo (2015) seseorang yang mengalami stress akan berdampak menurunkan kinerja bagi karyawan yang mengalaminya untuk itu setiap beban kerja kiranya dapat dikurangi agar tidak terjadi stres kerja pada karyawan sehingga dapat membuat hasil yang tidak mengecewakan. Menurut Heriyanti et al., (2021) penyebab stres kerja yaitu terlalu beratnya beban kerja, mendesaknya jam kerja, kurang baiknya pengawasan, lingkungan kerja yang tidak sehat, konflik atau masalah kerja, pimpinan dan karyawan yang memiliki perbedaan pendapat, dan tidak adanya keinginan untuk bekerja (Zulkarnaen et al., 2018). Akibat yang timbul dari stres kerja yaitu seseorang akan mengalami kegugupan, kecemasan jangka panjang, ketegangan yang meningkat dalam emosi mereka, proses berpikir, dan masalah fisik individu. Selain itu efek dari stres meliputi ketidaksabaran, emosi yang kurang stabil, keengganan untuk berkerjasama, kesulitan tidur, dan

juga dapat membahayakan dan mengganggu kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya (Prabowo, 2018).

Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stres yang dialami seorang individu akan memberikan dampak positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas secara maksimal. Tetapi jika stres kerja pada seorang karyawan tidak diatasi dengan benar dan profesional, maka akan berdampak negatif pada perusahaan maupun dalam diri seorang karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mendorong inisiatif dan kreativitas serta menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya (Mustyani, 2022).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan perusahaan.

2.1.6 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2016) indikator untuk mengukur stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dilakukan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.7 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Fitrianda, (2013) Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan yang berkontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja serta budaya organisasi. Sedangkan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri

karyawan yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Cahya et al., 2021).

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016), kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Fahmi (2016) kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Amir (2017) kinerja karyawan merupakan tindakan atau kegiatan individu yang berkaitan dengan penugasan kerja di suatu perusahaan, departemen, atau organisasi yang dilakukan menurut kemungkinan menghasilkan sesuatu yang berguna bagi organisasi, masyarakat luas, atau diri sendiri. Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Marsam (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai

oleh seorang karyawan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

2.1.8 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016).

2. **Kuantitas**

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektivitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016). Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan

yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2 Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Heriyanti, S. S., dan Putri, R., (2021).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang.	Metode analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.	Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, dan waktu penelitian. Sedangkan persamaannya yaitu variabel independen dan dependen yang digunakan.
2.	Siahaan, A. S. P., Situmorang, S., dan Simajuntak, D. C. Y., (2021).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kencana Medan.	Analisis data menggunakan metode bantuan perangkat lunak SPSS yang memakai regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stress kerja	Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, dan waktu penelitian. Sedangkan persamaannya yaitu variabel independen dan dependen yang digunakan dan juga menggunakan alat bantu SPSS.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
				berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	
3.	Ningrum, D. A., Fauzi, A., dan Supu, A. L. A., (2022).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja).	Alat analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda.	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, dan waktu penelitian. Sedangkan persamaannya yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.
4.	Ameilia, V., dan Marlianingrum, V. R., (2022).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Absolute Connection.	Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan Slamet Rivai pada tahun 2014. Hal tersebut terbukti dari jumlah responden yang menjawab sangat setuju jika pemimpin memberikan solusi apabila ada pertanyaan dari bawahan mengenai permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.	Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, dan waktu penelitian. Sedangkan persamaannya yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan dan juga menggunakan alat bantu SPSS.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
5.	Sari, A. P., Maisharah, S., dan Nugroho, B. S., (2023).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 26.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Rivai pada tahun 2014. Hal ini terbukti dari banyaknya responden yang menjawab sangat setuju jika pemimpin memberikan solusi ketika ada pertanyaan dari bawahan mengenai masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan untuk stres kerja, pekerjaan yang begitu banyak membuat karyawan harus bekerja lembur, kemudian untuk lingkungan kerja yaitu adanya satpam atau petugas keamanan di lingkungan kantor.	Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya yaitu variabel penelitian yang digunakan dan waktu penelitian.
6.	Choirunnisa, dan Alam, I. A., (2023).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stress Kerja	Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil	Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian dan variabel

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
		dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur.		simpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur.	Motivasi. Sedangkan persamaannya yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan waktu penelitian.
7.	Tanjung, R., Nurchayani, R.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan,	Metode pengumpulan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa	Perbedaannya terdapat pada

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	W., dan Hasibuan, R., (2021).	Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes.	instrumen yang digunakan adalah penyebaran kuisioner melalui Google Form.	1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 5) Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	lokasi penelitian, waktu penelitian dan variabel Beban Kerja serta Kompensasi. Sedangkan persamaannya yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.
8.	Rahmadany, S., Setianingsih, R., dan Fikri, K., (2022).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru.	Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Berdasarkan jawaban responden hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan variabel Disiplin Kerja. Sedangkan persamaannya yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
9.	Hidayati, W., (2019).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT Mas Sumbiri Boja.	Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda.	Hasil penelitian ini diperoleh bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (Adj R ²) sebesar 0,708 yang berarti variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh 70,8% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.	Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, dan waktu penelitian. Sedangkan persamaannya yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.
10.	Nurvianti, D. E., (2022).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri).	Alat analisis menggunakan analisis regresi berganda.	Hasil penelitian ini diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan stress kerja secara	Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik. Sedangkan persamaannya yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
				simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	
11.	Saragih, J., (2023).	<i>The Influence of Leadership Style and Work Stress on Employee Performance In Huta Bayu Raja Sub-District Office.</i>	Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian survei. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk analisis statistik dan model regresi telah diuji pertama dalam uji asumsi klasik.	Hasil penelitian menyatakan bahwa uji parsial menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Huta Bayu Raja dan uji parsial menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Huta Bayu Raja. Secara keseluruhan, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Huta Bayu Raja Kantor.	Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan dan waktu penelitian.
12.	Prasetyo, F. I., & Purba, C. B., (2020).	<i>The Influence of Leadership Style, Career Development and Work Environment to Employee Engagement at PT Indo Japan Steel Center.</i>	Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan versi SPSS 21.	Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Gaya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Keterlibatan Karyawan. Pengembangan Karir sebagian mempunyai	Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan variabel Pengembangan Karir serta Keterlibatan Karyawan. Sedangkan persamaannya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
				<p>pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan. Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai a berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan. Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi Karyawan Keterlibatan sebesar 64,8% dan sisanya 35,2% oleh variabel lain.</p>	<p>yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.</p>
13.	Ahmad, A., Salleh, A. M. M., Omar, K., Bakar, K. A., Abd, K., & Sha'arani, W., (2018).	<i>The Impact of Leadership Styles and Stress on Employee Turnover Intention in Terengganu Hotel Community.</i>	Alat analisis menggunakan analisis regresi berganda.	Hasil penelitian ditemukannya pengaruh negatif yang signifikan dari gaya kepemimpinan transaksional terhadap niat berpindah karyawan dan mediasi parsial dilakukan ketika stres kerja dimasukkan. Oleh karena itu, temuan ini akan membantu untuk mengatasi bahwa pengaruh kepemimpinan transaksional (TL) pada pergantian	Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, dan waktu penelitian. Sedangkan persamaannya yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
				karyawan meningkat dengan penambahan stres sebagai mediator selanjutnya, pemimpin yang efektif dapat mengurangi stres dan niat berpindah karyawan secara negatif di industri perhotelan.	
14.	Altheeb, S. A., (2020).	<i>Leadership Style and Employee Motivation: A Study of Saudi Arabian Work Environment Estilo de liderazgo y motivación de los empleados: un estudio del ambiente de trabajo de Arabia Saudita.</i>	Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan SPSS 22 digunakan untuk melakukan analisis statistik.	Hasilnya menunjukkan signifikansi positif keseluruhan gaya kepemimpinan dan motivasi. Dampak keseluruhan dari kepemimpinan gaya bersama-sama terhadap motivasi ditemukan sebesar 66,5% ($R^2=0,665$). Efek unik masing-masing Gaya Paternalistik, Transformasional dan Laissez-faire terhadap motivasi ditemukan positif dan penting. Sedangkan hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan motivasi adalah ditemukan tidak signifikan.	Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan variabel Motivasi. Sedangkan persamaannya yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, dan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.
15.	Khuong, M. N., & Khanh, L. K., (2016).	<i>The Influence of Leadership Styles on Employee Mood and Job</i>	Menerapkan metode kuantitatif dengan 350 responden, dan	Penelitian ini menguji efek dari tujuh kepemimpinan gaya termasuk: kepemimpinan	Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, dan waktu penelitian.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
		<i>Performance: A Study of Hotels and Restaurants in Ho Chi Minh City, Vietnam.</i>	menggunakan analisis regresi linier berganda.	berorientasi tugas, berorientasi hubungan kepemimpinan, kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, kepemimpinan etis, kepemimpinan karismatik, kepemimpinan partisipatif dan otokratis kepemimpinan, pada suasana hati dan pekerjaan berpengaruh positif dan negatif terhadap karyawan pertunjukan.	Sedangkan persamaannya yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, dan analisis regresi linier berganda yang digunakan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, dari penelitian ini maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan itu sangat penting bagi suatu organisasi karena kepemimpinan menjadi pengaruh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pemimpin yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawannya, karena pemimpin yang baik akan memberi dorongan dan motivasi kepada karyawannya sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal tergantung dari gaya kepemimpinan para atasannya yang bertanggung jawab atas pelaksanaan

atau pekerjaan dari semua jabatannya yang ada dibawah tanggung jawabnya (Batubara, 2020).

Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi atau tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan. Menurut penelitian Tampi (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja (Siagian & Khair, 2018).

Menurut Rivai et al., (2015) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan tertentu. Apabila gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan berjalan dengan baik dan terarah, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan progress yang sangat baik (Nurvianti, 2022).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husnan et al., (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan

mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumaira (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan melalui penelitian Rifansyah (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan (Heriyanti et al., 2021). Menurut Putra (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berdampak besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Perhatian terhadap lingkungan kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting karena berguna membantu kelancaran jalannya suatu perusahaan.

Menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan

dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Fitrianda (2013) lingkungan kerja merupakan semua yang terdapat di sekitar tempat kerja dan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik karyawan dapat merasa nyaman dan aman dalam menjalankan setiap aktivitas suatu organisasi, selain itu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi positif dan signifikan karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Chandra et al., (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif akan membuat karyawan betah dalam bekerja di perusahaan tersebut serta lingkungan kerja dipercaya memiliki pengaruh yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut penelitian Andry et al., (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang memiliki hubungan dengan kondisi sekitar para karyawan yang berupa fisik atau non fisik yang dapat berpengaruh pada kenyamanan karyawan ketika bekerja dan dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri. Selain itu, menurut Rahmawanti et al., (2014) lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang sedang menjalani tugasnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) dan Cahya (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja karyawan seperti lingkungan yang nyaman dan fasilitas yang memadai maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitrianda (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan melalui penelitian Rachmawati (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung.

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Masalah stres kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi gerogi, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja pekerja mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu kinerja mereka seperti mudah marah dan agresif, tidak dapat santai, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerjasama, dan perasaan tidak mampu terlibat. Bagi seorang manajer (pemimpin) tekanan-tekanan yang diberikan kepada seseorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan tersebut masih

dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan seseorang frustrasi dan dapat menurunkan kinerjanya, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut akan termotivasi untuk berkerja dengan baik. Menurut Aji (2017) karyawan memiliki kecenderungan stres yang tinggi tentang waktu, bekerja berjam-jam lebih lama yang akan mengurangi dorongan karyawan untuk melakukan yang lebih baik, stres di lingkungan kerja mengurangi niat karyawan untuk melakukan lebih baik dalam meningkatkan pekerjaan.

Menurut Rivai et al., (2015) stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang merupakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Berbagai bentuk kegelisahan dan masalah selalu dihadapi para karyawan dari waktu ke waktu yang banyak sekali menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah-masalah mengalami kesedihan emosional. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kinerja yang tentunya akan naik turun. Setiap karyawan dalam suatu organisasi pada saat melakukan kegiatan bekerja setiap karyawan pasti akan mengalami stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya. Stres yang berlebihan dapat menurunkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Nisa, 2018).

Stres kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi positif dan signifikan di mana ketika tingkat stres kerja yang rendah, maka kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul

kebosanan karena *understimulation*. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stress yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan *output* yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi, maka kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat (Cahya et al., 2021). Menurut Pincherle (1972) dalam Edison (2023) stres kerja bersifat mengganggu terhadap kinerja karyawan karena sehingga semakin tinggi stres kerja, maka tingkat gangguan pada kinerja juga akan semakin tinggi. Sedangkan menurut Shahu et al., (2018) berpendapat bahwa stres kerja merupakan kondisi mental dan fisik yang terjadi karena gangguan-gangguan yang mempengaruhi produktivitas kerja, efektivitas, kesehatan karyawan, dan kualitas kerja. Selain itu, menurut Sandora et al., (2021) menyatakan bahwa jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Tetapi, jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat. Dalam beberapa tahapan, stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun semakin tinggi tingkat stres kerja akan berdampak secara menyeluruh terhadap penurunan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Thoha (2014) menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawannya secara positif dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika et al., (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian Sari et al., (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung.

2.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan tertentu. Apabila gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan berjalan dengan baik dan terarah, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan progress yang sangat baik. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan stres kerja mengakibatkan kebosanan dan kurang optimal dalam melakukan pekerjaan (Sari et al., 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Cahya (2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan,

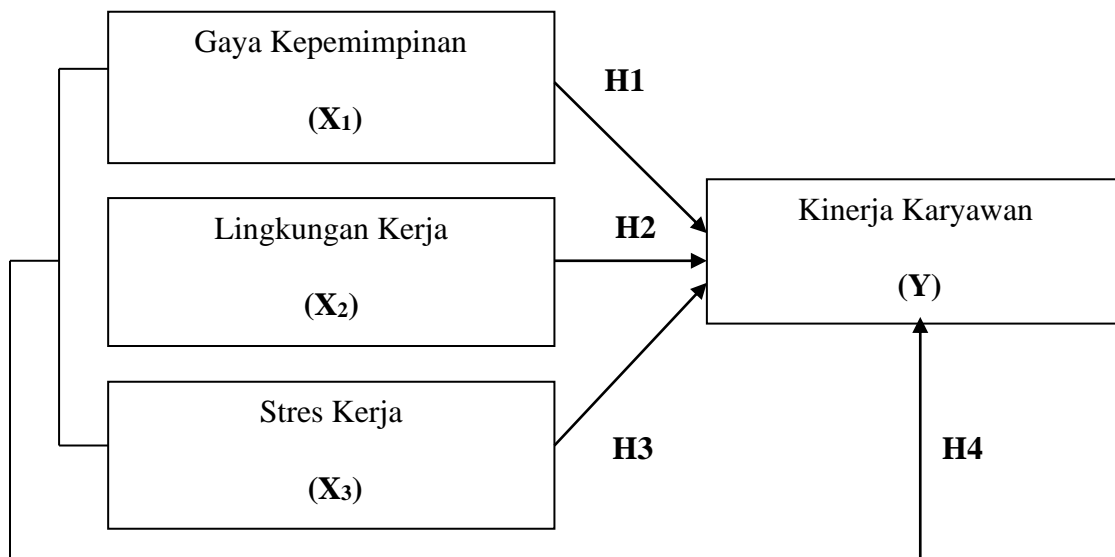
lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka peneliti akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan Kerangka Pemikiran :

Y : Variabel Dependen Kinerja Karyawan

X₁ : Variabel Independen Gaya Kepemimpinan

X₂ : Variabel Independen Lingkungan Kerja

X₃ : Variabel Independen Stres Kerja

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan jawaban sementara penelitian yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut. Setelah melalui pembuktian dari hasil penelitian, maka hipotesis ini dapat benar atau salah, dapat diterima atau ditolak. Setelah menganalisis kerangka pemikiran diatas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung.
2. H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung.
3. H₃ : Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung.

4. H₄ : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung.