

BAB II

LANDASAN TEORI TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

SDM dapat diartikan sebagai bagian manajemen keorganisasian yang hanya fokus pada sebuah unsur sumber daya manusia, yang dimana tugasnya adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik dan benar agar memperoleh tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Dari pengertian di atas, bisa disimpulkan dengan jelas bahwa manajemen secara garis besarnya lebih menitikberatkan kepada aspek kemanusiaan didalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor yang lainnya. Sedangkan, manajemen SDM lebih menitikberatkan kepada cara mengelola karyawannya sebagai aset utama organisasi, karena suatu perusahaan bisa berjalan efektif bergantung kepada kemampuan kinerja karyawan itu sendiri.

(Irmayani, 2021) menyatakan bahwa manajemen SDM dapat diartikan sebagai penerapan yang tepat dan efektif dalam memanfaatkan, mengembangkan, memperoleh dan memelihara personel suatu organisasi guna mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

SDM tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain, sebaliknya banyak sumber daya lain yang dapat disubstitusi maupun dilengkapi oleh sumber daya manusia. Maknanya betapa canggihnya teknologi dan betapa banyak sumber daya modal yang dimiliki, jadi tanpa sumber daya manusia semuanya tidaklah memiliki arti.

Menurut (Sinambela, 2021) dari definisi tersebut maka manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai keseluruhan dari sebuah proses penanganan berbagai persoalan pada ruang lingkup tenaga supaya dapat menunjang dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dari yang dikemukakan di atas ini, maka kegiatan pengolahan SDM di dalam sebuah organisasi dibagi beberapa fungsi, meningkatkan produktifitas merupakan sebuah dari tujuan utama manajemen sumber daya manusia. Fungsi dari manajemen SDM begitu sangat penting dalam mendukung kelanjutan operasional kedepannya dari suatu organisasi maupun perusahaan. Adapun fungsi-fungsi manajemen dirumuskan oleh George R. Terry dalam (Tanti Prastuti, 2014). Berikut ini penjelasan ke empat fungsi tersebut.

A. Perencanaan (planning)

Perencanaan adalah fungsi yang sanga vital yang bukan hanya tugas seorang pemimpin tetapi juga harus melibatkan setiap orang dalam sebuah organisasi guna menentukan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mencapainya. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan suatu proses perumusan tentang apa yang akan dilakukan dan dan bagaimana pelaksanaannya.

B. Pengorganisaian (organizing)

Pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokkan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang yang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian yang telah ditentukan. Setelah perencanaan dilakukan, maka fungsi selanjutnya adalah pengorganisasian.

C. Pelaksanaan (actuating)

Pelaksanaan adalah tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota suka berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran agar sesuai dengan perencanaan dan usahausaha organisai.

D. Pengawasan (controlling)

Fungsi pengawasan sangat penting tanpa,adanya pengawasan maka fungsi-fungsi yang lainnya tidak akan berjalan efektif dan efisien.

Pengawasan tidak hanya berlangsung pada saat pelaksanaan, tetapi juga pada saat perencanaan dan pengorganisasian. Pada dasarnya dalam fungsi pengawasan juga terdapat proses pengevaluasian untuk menjaga agar seluruh kegiatan tidak melenceng dari tujuan yang ingin dicapai.

2.2 Gaya kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut (Wardhana et al, 2022) kepemimpinan atau leadership adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha untuk menentukan tujuan organisasi sekaligus dalam upaya untuk mencapainya. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang untuk dapat mencapai tujuan dalam situasi dan kondisi tertentu.

Menurut (Syaiful, 2018) kepemimpinan juga diartikan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok dan menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik. Kepemimpinan adalah titik sentral dan bagian dari penentu kebijakan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya sering menggunakan caranya sendiri yang merupakan pencerminan dari sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin yang disebut dengan tipe atau gaya kepemimpinan.

2.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Ada lima yang menjadi indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam (Salsa Naharani Nurjanah dkk, 2024) yaitu:

1. Kemampuan pengambilan keputusan.

Kemampuan pengambilan keputusan dapat diartikan sebagai suatu pendekatan yang sistematis terhadap alternatif yang dapat dihadapi serta dapat

mengambil suatu tindakan yang tepat agar tidak salah dalam tindakan yang dilakukannya.

2. Kemampuan dalam memotivasi.

Kemampuan memotivasi dapat diartikan sebagai suatu daya penggerak yang dapat menyebabkan seluruh anggota organisasi mau dan sukarela dalam mengerahkan kemampuannya untuk mampu melakukan berbagai hal maupun kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan dalam komunikasi.

Kemampuan komunikasi ini merupakan kemampuan dimana seorang pemimpin mampu menyampaikan gagasan, pemikiran, pesan, pemikirannya kepada orang lain dengan tujuan agar orang tersebut dapat memahami apa yang dimaksud baik secara lisan maupun tulisan.

4. Kemampuan untuk mengendalikan bawahan.

Seorang pemimpin tentunya harus bisa dan mampu dalam mengendalikan bawahannya. Jika pemimpin tidak mampu menggunakan jabatannya dengan benar dalam mengendalikan bawahan, maka akan berpengaruh buruk untuk jangka panjang suatu perusahaan kedepannya.

5. Kemampuan untuk mengendalikan emosi.

Mengendalikan emosi merupakan hal yang sangat penting. Karena semakin baik dalam mengendalikan emosi maka akan semakin mudah juga untuk meraih kebahagiaan dan tentunya akan disenangi banyak orang.

2.2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Safrizal, 2022) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan individu dengan menggunakan jabatan atau kekuasaannya untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuannya bersama. Pemimpin memotivasi dan menginspirasi orang dengan membantu anggota

kelompok memahami potensinya untuk kemudian ditransformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan, pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok tapi juga ingin setiap orang untuk memenuhi potensinya.

Menurut (Sagala, 2018) kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin, berhubungan dengan motivasi, kepuasan kerja, kinerja yang tinggi dan efektivitas pemimpin. Pemimpin Transformasional membantu anggotanya untuk tumbuh dan berkembang menjadi pemimpin dengan menanggapi kebutuhan anggota dengan memberdayakan mereka dan dengan menyelaraskan visi, misi, tujuan dan sasaran para anggota sebagai individu, pemimpin, kelompok, dan organisasi yang lebih besar.

2.2.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Pandi Afandi (2018 : 115) sebagai berikut:

1. Kematangan emosional. Yaitu yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu buru dalam mengambil putusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang jelas kebenarannya.
2. Motivasi. Yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Kominukatif. Yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan pimpinan.
4. Disiplin. Yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahan.
5. Memberi keputusan. Yaitu berani mengambil suatu putusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan. Sebab putusan pimpinan benar dan tepat maka akan mendapat pahala 27 kali, sedangkan putusan

pimpinan yang salah atau tidak tepat maka akan mendapat pahala/ganjaran. Bisa dibayangkan tidak ada putusan pimpinan tentang suatu masalah maka akan terjadi perang atau perselisihan yang serius.

6. Pendidikan. Yaitu jenjang pendidikan yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
7. Mengawasi. Yaitu turun kelokasi kerja karyawan / pegawai, melihat, menanyakan atau memberikan wawasan tentang pekerjaan tersebut.
8. Visi dan misi. Yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita – cita tersebut.
9. Evaluasi. Yaitu menilai hasil kinerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karier pegawai.
10. Profesional. Yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.
11. Pengalaman kerja. Yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
12. Tanggung jawab. Yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.
13. Kewibawaan. Yaitu disegani, diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut (Fardah & Ayuningtias, 2020) Stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Sedangkan dari pengertian (Asih et al, 2018) menyimpulkan bahwa stres merupakan adanya suatu kondisi yang dimana ketegangan dapat mempengaruhi emosi seseorang, kondisi seseorang dan proses berpikir seseorang. Stres dapat mengancam ketidakmampuan individu seseorang untuk menghadapi lingkungan, jika stress tersebut terlalu berlebihan. Definisi lain menurut Fardah & Ayuningtias (2020) mengemukakan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi suatu keadaan emosional karena adanya ketidakseimbangan beban kerja ataupun ketidaksesuaian pekerjaan dengan kemampuan individu yang dimiliki seseorang dalam menghadapi stres.

2.3.2 Indikator Stres Kerja

Ada lima indikator stres kerja menurut Robbins dalam (Yuliyah Ahmad dkk, 2019) yaitu :

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas didalam dunia kerja dapat diartikan sebagai salah satu faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Bila suatu kondisi pekerjaan maupun waktu kerja yang tidak sesuai dapat menimbulkan seseorang tidak akan efektif dalam pekerjaannya.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan seseorang dalam tugasnya serta fungsi dari peran yang sedang ia jalani di dalam organisasi maupun perusahaan.

3. Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Misalnya, kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang buruk dari teman nya, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal.

5. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi, yaitu memotivasi, memimpin, dan tindakan tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Beberapa stres dapat disebabkan oleh beberapa factor menurut Hasibuan dalam (Ahmi Sazli Joenoes, 2022), antara lain sebagai berikut:

- a. Tekanan dari sikap pemimpin yang tidak memadai
- b. Beban kerja berlebihan dan sulit tidak sesuai dengan kemampuan karyawan
- c. Balas jasa yang tidak sesuai atau terlsu rendah
- d. Waktu dan peralatan kerja yang kurang mendukung
- e. Adanya konflik atau masalah dengan rekan kerjanya maupun dengan pimpinannya.
- f. Masalah-masalah lain dengan, anak, istri, mertua, serta lainnya yang berhubungan dengan keluarganya.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sunarsi, 2019) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil pencapaian seseorang didalam tugas dan tanggung jawab yang telah sesuai dari wewenang yang diberikannya, dan mengarah kepada prestasi kerja yang terdiri dari kualitas, kuantitas, jangka waktu, kedisiplinan dan sikap kooperatif seorang pegawai. Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Robith, 2022) berpendapat bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai

oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing atas keterampilan, kesempatan serta usaha.

Sejalan dengan apa yang dikatakan diatas, Mangkunegara dalam (Solehuddin, 2022) berpendapat bahwakinerja merupakan bentuk dari sebuah tercapainya kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan secara kualitas maupun kuantitas. (Soelistya, 2021) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada suatu instansi atau organisasi yang sesuai dengan apa yang tercatat secara individu dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar moral etika dan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Wilson Bangun dalam (Ahmad Aswan Waruwu, 2018) yaitu:

1. Jumlah pekerjaan

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas dan efesiensi dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan menunjukkan ketelitian, kerapihan, serta berhubungan dari hasil pencapaian kerja yang tidak mengabaikan volume pekerjaan. Pekerjaan dengan kualitas yang efektif dapat menghindari tingkat kesalahan saat penyelesaian suatu pekerjaan yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan maupun sebuah organisasi.

3. Ketetapan waktu

Waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dengan batas waktu yang telah ditentukan.

4. Kehadiran

Kehadiran sangat penting bagi perusahaan, karena kehadiran karyawan dapat memperlancar pencapaian target perusahaan, jika karyawan tidak hadir maka dapat mengakibatkan kinerja di suatu perusahaan akan menurun

5. Kerjasama

Kerjasama bisa diartikan sebagai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dengan pegawai lainnya, baik itu diluar pekerjaan maupun dildalam pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik dan efektif.

2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017), yaitu :

A. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai biasanya terdiri dari kemampuan potensial dan kemampuan aktual. Jadi pegawai yang mempunyai IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang mampu menduduki jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

B. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi diartikan sebagai suatu keadaan yang menggerakkan pegawai dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.5 Landasan empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Dan Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Megawhati Artiyany dan Andi Nonong Sunrawali (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fideral <i>International Finance</i> Makasar	Dalam Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampelnya simple random sampling. Lalu analisis data menggunakan SPSS	Kepemimpin, Mottivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Objek penelitian yang berbeda serta variabel x2 yang beda, dan jumlah respondennya berbeda
2.	Yulia Ahmad (2019)	<i>The Effect Of Work Stres, Workload, And Work Enviironment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado</i>	Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif assosiatif, dan teknik sampel menggunakan simple random sampling, serta analisis data menggunakan SPSS .	Stres kerja, beban kerja, dan liingkungan kerja bepengaruh poitif dan signifikan terhadap kinerjaa karyawan.	Peneliti menggunakan objek yang berbeda dan jumlah responden yang berbeda. Serta penelitian ini menggunakan 4 variabel.
3	Rizqi Nur Hafidhah, Dr.S.Martono (2019)	<i>The Effect of Perceived Organization al Support,</i>	Teknik sampel menggunakan proporsional random sampling, serta	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh negatif dan signifikan	Menggunakan metode pengambilan sampel yang berbeda serta

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode dan Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		<i>Job Stress, and Organizational Culture on Job Performance</i>	alat yang digunakan yaitu menggunakan SPSS.	stres kerja terhadap kinerja.	serta tiap variabel yang berbeda dan objek penelitian yang berbeda.
4.	Budi Haryanto, Anastasia Riani Suprpti, Asep Taufik, dan Fenitra (2022)	<i>Moderating Role Of Transformational Leadership in the Relationship Between Work Conflict and Employee Performance</i>	Teknik analisis data dalam penelitian dan dalam perhitungan analisis data menggunakan alat bantu SPSS	Kepemimpinan transformasional terbukti secara signifikan dan negatif memoderasi hubungan antara konflik kerja.	Peneliti menggunakan teknik sampel yang berbeda, lalu variabel yang berbeda serta lokasi dan jumlah responden juga berbeda.
5.	Karyono (2019)	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada Departmen Weldng PT Paramount BED Indonesia	Metode menggunakan metode kuantitatif dan Teknik sampelnya adalah sample jenuh. Serta alat analisis SPSS	Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Penggunaan variabel x2 yang beda, serta lokasi penelitian dan juga jumlah sampel yaag berbeda.

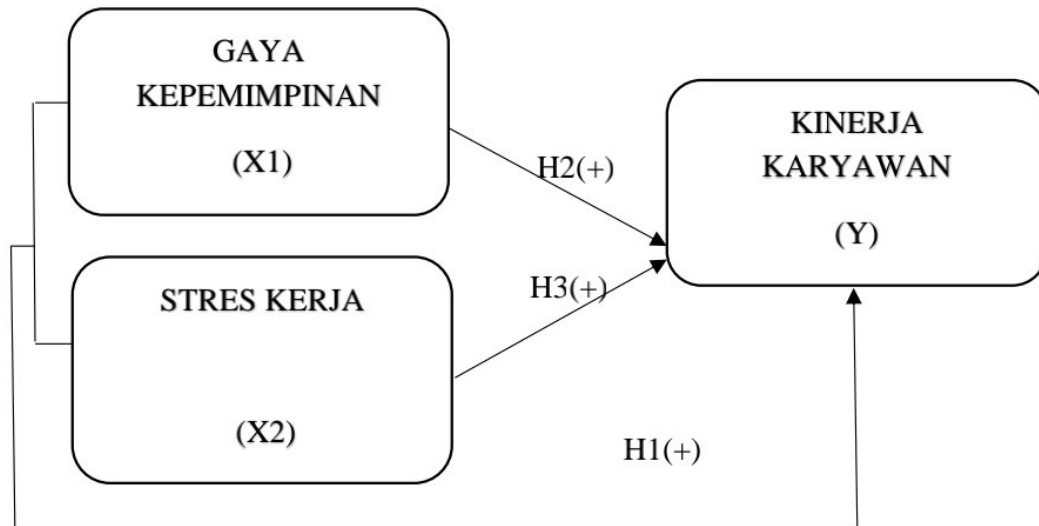
No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode dan Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
6.	Dhea Amelia, Kristin Handayani (2020)	Hubungan Pengembangan Karier Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz	Jenis sample non-probability sampling , teknik sampling jenuh.aplikasi analisis SPSS 20	Pengembangan karier dan stres kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian yang berbeda dan jumlah respondennya juga beda.
7.	Hani Lispian dan Dwi Mayasari (2022)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Stanawiyah Negeri Di wilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid-19	Kuantitatif dan desain penelitiannya kausal, dimana penelitian ini biasa digunakan untuk meneliti hubungan sebab dan akibat antar sesama variabel.	Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru	Variabel x2, dan analisis jalur dengan responden yang jumlahnya berbeda.
8.	Astadi Pangarso, Romat Saragih dan Waode Alaya Nuriz (2021)	<i>Transformative Leadership And Organizational Culture Efect On Employee Performance : Evidence From The</i>	Jenis penelitian menggunakan kuantitatif, dalam perhitungan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS	kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi adnya pengaruh yang signifikan terhadap evektivitas	Peneliti menggunakan variabel yang beda serta dengan jumlahh responde 69. Dan tempat penelitian yang brbeda.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Dan Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		<i>The Indonesia Logistics Bureau</i>		para pekerjanya	
9.	Muhammad Aulia (2021)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Jambi Rayon Telanaipura	Kuantitatif, dengan jenis penelitian <i>explanatory research</i> dan aplikasi analisis SPSS.	Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Hanya 2 variabel, serta lokasi yang berbeda.
10.	Yandra Rivaldo, Dan Sri Langgeng Ratnasari (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Keputusan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif. Metode survei model kausal menggunakan teknik analisis jalur.	Kepemimpinan secara langsung tidak ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Perbedaan variabel x2 yaitu motivasi kerja. Serta lokasi atau objek beda dan jumlah responden pun beda.
11.	Wahyudi, Suriyanti Mangkona (2022)	<i>Work Environment and Work Stress on Employee Performance in Dalton Hotel Makasar</i>	Metode kuantitatif, teknik data menggunakan random sampling, serta alat analisis SPSS.	Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Peneliti menggunakan objek berbeda yaitu dan variabel x1 yang berbeda.

Sumber : Data yang di olah 2024.

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan uraian diatas agar untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti apakah akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada penelitian ini, maka dari itu penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai gambar 2.1 diatas.

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja yang diperoleh karyawan bergantung pada kemampuan atasannya dalam mengelola semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, serta menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif. Pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu hidup, mati, maju, dan mundurnya sebuah organisasi.

Stres kerja dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Tingkat stress yang berlebihan menyebabkan karyawan dengan kondisi yang sangat tertekan dan tidak lagi mampu mengatasi tugas yang terlalu padat maupun berlebihan. Maka sebagai seorang pemimpin harus bisa dan mampu dalam mengelola stres yang sifatnya berdampak negatif terhadap sebuah kinerja dialihkan menjadi berdampak positif, dalam mengelola stres ini tidak hanya dibebankan kepada pemimpin saja, akan tetapi juga para individu karyawannya juga dituntut harus mampu bertanggung jawab mengelola stress yang berlebihan.

Pendapat di atas sesuai dengan penelitian terdahulu dari Megawhati Artiyany, Rizqi Nur Hafidhah dan Martono, (2019), dan Andi Nonong Sunrawali, (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.

H1 : Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh signifikan dan positif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Samsat Bandar Lampung.

2.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Didalam Kepemimpinan yang tidak baik akan menyebabkan kepada anggotanya kurang efektif sehingga akan timbul dampak pada ketidak tercapainya karier yang menjadi cita – cita karyawan itu sendiri. Didalam suatu organisasi kepemimpinan seorang pemimpin memiliki caranya sendiri dalam mengelola bawahannya, dan dengan karakteristik yang berbeda dan tidak semua itu sama, maka dari itu yang disebut gaya kepemimpinan.

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 karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan ini juga telah terbukti melalui peneliti sebelumnya yaitu oleh Karyono, (2019) dan Yandra Rivaldo dan Sri Langgeng Ratnasari, 2020) dengan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan di Kantor Samsat Bandar Lampung.

2.7.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres bisa terjadi dikarenakan adanya faktor kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap kondisi fisik, jalan pikiran dan emosi seseorang. Jika stres tidak dapat diatasi dengan baik maka akan berakibat fatal pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan pekerjaannya maupun lingkungan diluar pekerjaannya, yang artinya karyawan dalam perusahaan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang berpengaruh pada kinerjanya dalam bekerja. Sebenarnya tergantung cara individu seseorang dalam menghadapi stress, jika stress yang bersifat negative dibalik menjadi positif maka hal tersebut bisa membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.

Menurut hasil penelitian Muhammad Aulia, (2021) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kenyataan yang ditemukan dalam penelitian tersebut bahwa karyawan dituntut untuk bekerja dengan tepat dan dalam pengawasan yang ketat menjadikan banyak karyawan menjadi cukup stres dalam menghadapi dinamika kerja, yang menjadikan karyawan kurang mematuhi komitmen terhadap aturan kerja, khususnya yang berkaitan dengan tingkat kehadiran karyawan. Namun, di sisi lain karyawan menanggapi tuntutan kerja yang tinggi tersebut dengan sikap positif yang menyebabkan kinerja karyawan berada di kategori cukup tinggi, walaupun realisasi dari target-target pencapaian yang telah perusahaan berikan tidak sepenuhnya tercapai.

Dengan kata lain stres kerja dalam bentuk tuntutan kerja yang semula negatif diubah menjadi energi aktual yang memiliki nilai positif oleh para karyawan. Hal ini didukung atau selaras dengan penelitian yang disampaikan oleh Dhea Amelia Kristin Handayani, (2020) dan Hani Lispiana dan Dwi Mayasari (2022) juga menyatakan bahwa stres kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu dari Wahyudi, (2022) juga menyatakan bahwa variabel sstres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Samsat Bandar Lampung

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017:49) hipotesis dapat diartikan sebagai rumusan masalah dari jawaban sementara, yang dimana rumusan masalah penelitian akan dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dilihat dari jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pula dengan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, maka dari itu dikatakn sementara. Jadi peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh signifikan dan positif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Samsat Bandar Lampung.

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan di Kantor Samsat Bandar Lampung.

H3 : Stres Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan di Kantor Samsat Bandar Lampung