

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka peneliti akan mengemukakan teori-teori yang diperoleh dari berbagai sumber dan pendapat dari para ahli yang berkaitan dengan judul skripsi peneliti yaitu, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Kerja di PT. Indonesia Power Suralaya PGU Kota Cilegon

2.1.1 Pengertian Manajemen

Afandi (2018:321) mendefinisikan manajemen merupakan proses kolaboratif antara karyawan untuk mencapai tujuan dalam hal perencanaan, organisasi, kepegawaian, arah, kepemimpinan dan arah pelaksanaan. Proses ini dapat menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang lebih efisien dan efektif.

Stoner (2018:6) menyatakan *“Management is the process of planning, organizing, directing, and supervising the efforts of organizational members and the use of other resources to achieve predetermined organizational goals”*.

Menurut Robbins & Coutler (2018) *Management is a process involving coordinating and supervising the work activities of other people, so that their activities can be completed effectively and efficiently.*

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari tindakan perencanaan

pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam organisasi sangatlah penting dalam proses manajemen dan fungsi manajemen juga sebagai tolak ukur dalam melakukan tugas masing-masing yang telah diberikan oleh seorang manajer. Untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi atau perusahaan manajer harus menerapkan fungsifungsi manajemen untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya. Berikut merupakan fungsifungsi Manajemen menurut Robbins dan Coulter (2017:9) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*planning*), seorang manajer akan mendefinisikan sasaran-sasaran menetapkan strategi, mengembangkan rencana kerja yang terpadu, dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas dalam mencapai sasaran-sasaran tersebut.
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*), seorang manajer akan menentukan tugas-tugas apa yang harus di selesaikan, siapa-siapa yang akan melakukannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, bagaimana struktur dan desain organisasi, dan dimana keputusan tersebut harus diambil.
3. Fungsi Kepemimpinan (*Leading*), seorang manajer harus dapat memotivasi para bawahannya, membantu menyelesaikan konflik diantara mereka, mengarahkan para individu atau kelompok-kelompok individu dalam bekerja, memilih metode komunikasi yang paling efektif, serta menangani beragam isu lainnya yang berkaitan dengan perilaku karyawan.

4. Fungsi Pengendalian (*controlling*), seorang manajer harus dapat memantau, membandingkan, dan mengevaluasi sejauh mana segala sesuatunya telah dilakukan sesuai rencana, memastikan sasaran-sasaran dapat dicapai, dan pekerjaan-pekerjaan diselesaikan sebagaimana mestinya. Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

2.1.2.1 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen memiliki sarana atau alat-alat manajemen, unsur-unsur manajemen atau komponen manajemen. Unsur-unsur manajemen terdiri dari 6 unsur, hal tersebut dikemukakan oleh Maniza, Lestari Dan Agustini (2018:33) Dijelaskan unsur unsur manajemen adalah sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan seseorang atau sumber daya yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu organisasi. Manusia disini diartikan sebagai seseorang dan sistem yang mengarahkan hingga tercapai tujuan yang akan dicapai.

2. Metode (*Methods*)

Metode yakni sebuah kegiatan dengan merencanakan atau menyusun strategi hingga tercapai tujuan yang diharapkan. Metode dibuat dengan beberapa cara atau kriteria untuk menetapkan arah kebijakan akan dicapai.

3. Bahan-Bahan (*Material*)

Material merupakan faktor yang mendukung ketercapaian suatu keberhasilan perusahaan. Melalui kelengkapan bahan – bahan (material) tentunya ini akan menjadi salah satu faktor keberhasilan tujuan yang akan dicapai.

4. Pasar (*Market*)

Pasar menjadi salah satu komponen yang sangat penting untuk ada dalam unsur manajemen. Dengan adanya pasar (target) kita akan dapat menentukan dan menyesuaikan dengan keadaan di lapangan, dan tentunya ini akan merealisasikan tujuan yang diharapkan.

5. Mesin (*Machines*)

Mesin juga merupakan salah satu faktor pendukung manajemen. Pengadaan mesin dalam proses produksi hingga hasil akhir (output), akan menentukan juga keberhasilan tujuan yang akan dicapai.

6. Uang (*Money*)

Uang dikatakan menjadi faktor yang sangat penting. Uang digunakan untuk pengadaan barang, membeli berbagai kebutuhan, dan membayar berbagai keperluan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa keenam unsur manajemen tersebut sangat menentukan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan adanya manajemen tingkat efisiensi dalam setiap kegiatan individu atau kelompok akan lebih baik lagi setiap periodenya, karena manajemen selalu menginginkan segala sesuatunya menjadi lebih baik. Salah satu alat yang terdapat dalam unsur

tersebut sering dikatakan 6M (*man, money, materials, machines, method, and markets*).

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

A.F Stoner (2018:21) mengemukakan pendapat bahwa “*Human resource management is an ongoing procedure that aims to supply an organization or company with the right people to be placed in the right positions and positions when the organization needs them*”.

Hasibuan (2019:10), mengemukakan pendapatnya jika Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka berkontribusi secara efektif dan efisien untuk tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Kemudian, menurut Hamali (2018:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk kompetensi, motivasi, pengembangan, dan pengendalian sumber daya organisasi”.

Ricardianto (2018:15) berpendapat Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode bagaimana mengatur secara efektif dan efisien hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dan bagaimana memanfaatkannya dengan sebaik-baiknya untuk memaksimalkan (tujuan) perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Armstrong (2017:4) *Human Resource Management is a comprehensive and coherent approach to people working in organizations and human resource development*

Menurut Mathis dan Jackson (2017:33) *Human resource management is a formal system designed in organizations to manage human talent to achieve organizational goals.*

Berdasarkan uraian definisi di atas pemahaman peneliti sampai pada pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni atau cara yang mengatur suatu hubungan dari tenaga kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara bersama-sama.

2.1.3.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif.

Menurut Sofyandi (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Tujuannya adalah untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia untuk mendorong tercapainya efisiensi organisasi.

2. Tujuan fungsional

Tujuannya adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi. Kriteria sumber daya manusia lebih rendah dari kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuannya adalah untuk menanggapi kebutuhan dan tantangan sosial melalui tindakan yang meminimalkan dampak negatif pada organisasi.

4. Tujuan Pribadi

Tujuannya adalah untuk membantu karyawan mencapai tujuan, minimal tujuan yang dapat diambil yaitu meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan organisasi, tujuan fungsional, tujuan sosial, dan tujuan pribadi.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri untuk mengatur orang-orang yang terdapat didalam perusahaan itu sendiri baik itu, melakukan *Staffing* (Keanggotaan), Evaluasi Kinerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Kesehatan serta Keselamatan Kerja, dan lain sebagainya. Menurut Hasibuan, Supomo dan Nurhayati (2018:17) dibagi menjadi dua fungsi, yaitu:

1. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial terdiri dari:

- a. Perencanaan (*Planning*) adalah perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan membuat program kepegawaian. Program sumber daya manusia termasuk mengatur, mengarahkan, mengawasi, memperoleh, mengembangkan, memberi penghargaan, mengintegrasikan, mempertahankan, mendisiplinkan, dan memberhentikan karyawan.

- b. Pengorganisasian (*Organization*) yakni kegiatan di mana seluruh karyawan diatur dengan menciptakan pembagian tugas kerja, hubungan industrial, pen delegasian jabatan, dan melakukan koordinasi dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Pengarahan (*Directing*) kegiatan yang memandu semua karyawan ke pekerjaan yang mereka inginkan sama dengan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen melaksanakan perintah dengan memerintahkan bawahan untuk menyelesaikan semua tugasnya tepat waktu dan mencapai hasil yang baik.
- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan memantau atau memonitoring seluruh karyawan agar mau mengikuti aturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan, tindakan korektif diambil dan rencana disempurnakan. Pemantauan karyawan meliputi partisipasi, kedisiplinan, perilaku kerja sama, prestasi kerja dan pemeliharaan lingkungan kerja.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional terdiri dari:

- a. Pengadaan (*Procurement*) yakni proses menarik, menyeleksi, menempatkan, mengarahkan dan menarik karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik berkontribusi pada realisasi tujuan perusahaan.

- b. Pengembangan (*Development*) yakni proses mengembangkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi (*Compensation*) pemberian imbalan langsung atau tidak langsung dalam bentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kebijakan hadiah adil dan masuk akal. Sumber daya yang memadai sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan sebagai pemenuhan kebutuhan primernya.
- d. Pengintegrasian (*Integration*) yakni kegiatan yang menggabungkan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan dalam hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan. Usaha menghasilkan keuntungan sementara karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*) yakni bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan fisik, mental dan loyalitas karyawan agar dapat bekerja sama sampai pensiun. Perawatan yang baik diimplementasikan dengan program kesehatan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan di dalam perusahaan.
- f. Kedisiplinan (*Dicipline*) yakni fungsi personel yang paling utama dan kunci untuk mencapai tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mengikuti aturan perusahaan dan norma sosial yang ada di perusahaan, setiap karyawan harus mengikuti dan mengikuti peraturan yang ada di dalam perusahaan.

- g. Pemberhentian (*Sepapation*) atau dengan kata lain pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja dapat atas permintaan karyawan, perusahaan, pemutusan hubungan kerja, pensiun atau alasan lainnya.

2.1.3.3 Aktivitas Sumber Daya Manusia

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2015:44) menjelaskan kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan sumber aktivitas sumber daya manusia yang mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan, dan kualitas.

1. Produktivitas

Diukur dari jumlah output per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen.

2. Pelayanan

Sumber daya manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang/jasa. Manajemen sumber daya manusia harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Dalam merancang proses tersebut harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, karena sering kali membutuhkn perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kebijakan SDM.

3. Kualitas

Kualitas suatu barang/jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Bila suatu organisasi memiliki reputasi sebagai

penyedia barang/jasa yang kualitasnya buruk, perkembangan, dan kinerja organisasi tersebut akan berkurang. Untuk dapat mencapai sasaran tersebut, manajemen SDM haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan, seperti yang ada pada gambar 2.1. berikut:



Sumber: Human Resource Management Robert L. Mathis dan John H. Jackson

Gambar 2.1
Aktivitas Manajemen SDM

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal seperti di antaranya kekuatan hukum, ekonomi, teknologi, global, lingkungan, budaya atau geografis, politik serta sosial sedangkan untuk lingkungan internal seperti organisasi, misi, budaya, ukuran, dan pengerjaan.

Lingkungan eksternal maupun internal merupakan sebuah aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang dapat dipertimbangkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan kedepannya dengan perencanaan yang baik agar dapat menggunakan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat guna demi

mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini adalah tujuh aktifitas sumber daya manusia:

1. Perancangan dan analisis sumber daya manusia, melalui perancangan sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mengantisipasi usaha-usaha yang dapat mempengaruhi permintaan dan penawaran terhadap kemungkinan-kemungkinan di masa mendatang.
2. Kesempatan kerja yang sama *Equal Employment Opportunity*: kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil hal ini tentunya didasarkan pada aspek-aspek hukum dan regulasi dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi aktifitas sumber daya manusia dan perlu disesuaikan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
3. Penempatan kerja atau *Staffing*: untuk menyediakan persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan berkualitas dalam memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia.
4. Pengembangan sumber daya manusia: Dimulai sejak awal orientasi karyawan, pelatihan dan pelatihan ulang serta pengembangan-pengembangan keterampilan yang dibutuhkan seiring dengan adanya perubahan dan perkembangan zaman.
5. Kompensasi dan keuntungan: suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan-keuntungan lain seperti akomodasi, transport, sistem penggajian.
6. Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan kerja: memastikan seorang pekerja yang bekerja dalam lingkup organisasi memiliki standar prosedur yang

meliputi keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja yang sudah diatur sesuai undang-undang yang berlaku.

7. Serikat pekerja: berfungsi sebagai relasi antar karyawan dan antar karyawan dengan organisasi.

2.1.4 Gaya kepemimpinan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pemimpin menjadi salah satu yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap jalan suatu perusahaan. Oleh karenanya gaya kepemimpinan di suatu perusahaan perlu diperhatikan untuk menciptakan kinerja yang baik dari karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Heidrachman dan Husnan dalam basna (2016:320) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu

Hasibuan (2017:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Kumala & Agustina (2018:27) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Thoha (2018:804) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah 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 Kartono, (2019:13), “Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak/dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi” Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi para karyawan demi membantu tercapainya sasaran suatu organisasi.

2.1.4.2 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2014:219) “Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi

yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya”.

Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat interpersonal, informasional, dan dalam pengambilan keputusan.

1. Peranan yang bersifat interpersonal

Dewasa ini telah umum diterima pendapat bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan isani. Keterampilan tersebut mutlak perlu karna pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah stakeholder, di dalam dan di luar organisasi. Itulah yang dimaksud dengan peran interpersonal yang menampakkan diri.

2. Peranan yang bersifat Informasional

Informasi merupakan aset organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena dewasa ini dan dimasa yang akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang mutakhir, lengkap, dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik. Peran tersebut mengambil tiga hal bentuk, yaitu;

- a. Pemantau arus informasi yang terjadi dari dan kedalam organisasi.

Seorang manajer selalu menerima berbagai informasi bahkan juga informasi yang sebenarnya tidak harus ditunjukkan kepadanya, tetapi kepada

orang lain dalam organisasi. Dalam kaitan ini perlu ditekankan bahwa berkat kemajuan dan terobosan dalam bidang teknologi informasi, yang dihadapi oleh manajer ialah melimpahkan informasi yang diterimanya.

b. Peran sebagai pemberi informasi.

Berbagai informasi yang diterima oleh seseorang mungkin berguna dalam penyelenggaraan fungsi manajerialnya, akan tetapi mungkin pula untuk disalurkan kepada orang lain atau pihak lain dalam organisasi. Peran ini menuntut pemahaman yang mendalam tentang makna informasi yang diterimanya, dan pengetahuan mengenai berbagai fungsi yang harus diselenggarakan.

c. Peran selaku juru bicara organisasi.

Peran ini memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak diluar organisasi, terutama jika menyangkut informasi tentang rencana, kebijaksanaan, tindakan, dan hasil yang telah dicapai oleh organisasi. Peranan ini juga menuntut pengetahuan yang mendalam tentang berbagai aspek industri yang ditanganinya maka, peran tersebut sangat penting dalam pembentukan dan pemeliharaan citra positif organisasi yang dipimpinnya.

3. Peran Pengambil Keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan, yaitu;

- a. *Entrepreneur*, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus-menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan

menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi;

- b. Peredam gangguan, peran ini memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif kepada organisasi atau perusahaan;
- c. Pembagi sumber dana dan daya. Tidak jarang orang berpendapat bahwa makin tinggi posisi manajerial seseorang, wewenang pun makin besar. Wewenang atau kekuasaan itu paling sering menampakkan diri pada kekuasaan untuk mengalokasikan dana dan daya. Termasuk diantaranya wewenang untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, wewenang mempromosikan orang, menurunkan pangkat. Kewenangan itulah yang membuat para bawahan bergantung kepadanya.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2019:171) mengemukakan 4 dimensi gaya kepemimpinan yaitu dalam table 2.1 yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Dimensi	Indikator
Kepemimpinan otoriter	<ol style="list-style-type: none"> a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
Kepemimpinan Partisipatif	<ol style="list-style-type: none"> a. Wewenang pimpinan tidak mutlak b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan

	c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat
Kepemimpinan Delegatif	<ul style="list-style-type: none"> a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> a. pimpinan selalu memberikan pujian jika karyawan memiliki kinerja yang baik b. pimpinan selalu memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi dalam pekerjaan c. pimpinan memberikan hadiah kepada karyawan yang mendapatkan prestasi pada pekerjaannya

Sumber: Hasibuan, 2019

2.1.4.4 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis Gaya Kepemimpinan menurut Hidayat (2018:144) yaitu Gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut;

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang

menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan.

3. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistic tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara

konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

5. Tipe Demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

7. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan kerana dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saransaran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk sepakat.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa terdapat berbagai gaya kepemimpinan, seperti tipe otokratik, tipe kendali bebas, tipe kharismatik, dan lainnya.

2.1.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
5. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.5 Stress kerja

Adanya tekanan yang dirasakan oleh karyawan ketika melakukan pekerjaan akan menciptakan stres kerja. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan akan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengelola stres kerja setiap individu pegawai agar terjaga kualitas produktivitasnya. Pada halaman berikutnya akan diuraikan pengertian dari stres kerja.

2.1.5.1 Pengertian stress kerja

Irham Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luarkemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.”

Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati.

Menurut Mangkunegara (2017:157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Menurut King dalam Asih et.al (2018) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”.

Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja

Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020:37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

2.1.5.2 Gejala-Gejala Stress Kerja

Menurut Nusran (2019:74-75) gejala-gejala stress kerja yaitu dapat berupa tanda-tanda berikut:

1. Fisik

Fisik yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa

sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

2. Emosional

Emosional meliputi marah-marah, mudah tersinggung, dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental, intelektual yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi oleh satu pikiran saja.

3. Interpersonal

Interpersonal yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, mudah menyalahkan orang lain.

Gejala-gejala stres kerja dapat mengancam kemampuan individu untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaannya, sebagai hasilnya gejala stres kerja tersebut mengganggu jalannya pelaksanaan kerja dan menciptakan konsekuensi. Sementara itu, menurut Arwin, Siahaan dkk (2019:75) bahwa gejala stres dikelompokkan dalam tiga yaitu gejala fisiologikal meliputi sakit kepala, sakit perut, sesak nafas, denyut jantung meningkat. Gejala psikologikal meliputi tegang, cemas, bosan, iritabilitas, menunda-nunda pekerjaan. Gejala perilaku meliputi perubahan aktivitas sehari-hari seperti mengkonsumsi alkohol dan ketergantungan,

sabotase pekerjaan, makan berlebih atau pengurangan drastis yang tidak wajar sebagai sikap menarik diri.

Berdasarkan penjelasan di atas yang telah diuraikan, peneliti menyimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja memunculkan adanya gangguan-gangguan secara fisik, psikis dan perilaku sehingga akan mengganggu jalannya sebuah pekerjaan.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Sumber stres yang diasosiasikan sebagai faktor yang menjadi alasan penyebab seorang individu yaitu karyawan mengalami perasaan stres. Dari faktor-faktor stres memunculkan sebuah reaksi oleh individu dan melakukan penilaian atau persepsi terhadap hal tersebut dan terjadilah perasaan stres, namun reaksi atau penilaian individu terhadap sumber stres memiliki perbedaan dengan individu lainnya tergantung dari potensi individu yang dimiliki masing-masing.

Menurut Ando, Agustina, Umar (2017:2) bahwa faktor risiko stres atau stresor adalah seperti karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kurangnya pengawasan, peran kerja, jam kerja panjang, konflik interpersonal, sumber daya yang kurang memadai, sistem penghargaan buruk, struktur atau komunikasi yang kurang dan juga adanya kekerasan dalam kerja. Hal-hal yang menjadi sumber stres akan menghambat proses kerja dan produksi yang maksimal oleh individu karyawan tersebut.

Menurut Luthans (2016:51-52) menjelaskan beberapa faktor terjadinya stres kerja, yang akan diuraikan pada halaman berikutnya:

- a. Stresor Organisasi, yaitu penyebab stres yang bersumber dari dalam organisasi.
Intervensi perubahan strategi bisnis untuk bersaing mengakibatkan:
 - 1) Kebijakan otoriter terhadap karyawan yang membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja
 - 2) Ketidakjelasan tugas yang dibebankan kepada karyawan membuat karyawan bingung karena bukan porsi dan keahliannya sebab tuntutan perusahaan yang tinggi.
- b. Stresor Kelompok yang dibagi menjadi dua, yaitu:
 - 1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan sangat memengaruhi karyawan dalam bekerja sebab pekerja membutuhkan dukungan rekan kerja yang kohesif seperti saling berbagi kebahagiaan, bercerita kesedihan, dan hubungan sehat antar anggota kelompok
 - 2) Kurangnya kebersamaan rekan kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja karena kohevisitas atau kebersamaan merupakan hal penting bagi karyawan, dan jika dibatasi atau adanya eliminasi antar anggota kelompok maka bisa menjadi penyebab stres kerja.
- c. Stresor Individu, yaitu adanya kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat memengaruhi stres.
- d. Stresor Ekstraorganisasi, yaitu faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yang mencakup:
 - 1) Perubahan sosial yang diartikan bergesernya struktur atau tatanan dalam masyarakat meliputi kenyamanan dalam lingkungan, pikiran yang lebih

inovatif, sikap serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih baik dan bermanfaat

- 2) Kesulitan menguasai globalisasi adalah proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan lainnya.
- 3) Dukungan keluarga yaitu secara umum memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres individu. Situasi keluarga seperti krisis singkat, pertengkaran, anggota keluarga sakit, hubungan yang buruk dengan orangtua, pasangan atau anak-anak menjadi stresor signifikan pada karyawan.

Menurut Dwiyantri dalam Nusran (2019: 77) adanya dua faktor penyebab munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan dan faktor personal. Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik, hubungan dalam lingkungan pekerjaan, sedang faktor personal yaitu tipikal kepribadian, peristiwa pribadi maupun kondisi individu. Penjelasan Dwiyantri tersebut lebih luas, yakni:

- a. Tidak adanya dukungan dari lingkungan Tidak adanya dukungan dari lingkungan yang berarti stres cenderung mudah muncul pada individu yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan. Dukungan ini bisa berupa dukungan dari lingkungan kerja yaitu rekan kerja, atasan, pemimpin. Dukungan dari lingkungan keluarga yaitu orangtua, menantu, mertua, anak, saudara. Dukungan dari luar yaitu teman bermain atau tetangga.
- b. Tidak berkesempatan berperan
Tidak berkesempatan dan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor meskipun memiliki kewenangan tersebut menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja karena merasa tidak dianggap dan merasa dikucilkan.

c. Pelecehan seksual

Pelecehan seksual yakni kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan, menyentuh bagian tubuh yang paling sensitif, merayu, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.

2.1.5.4 Indikator dan Dimensi Stress kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan

dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Stres Individu Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi dala stres kerja yaitu stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu.

Dimensi dan indikator stres kerja menurut Mangkunegara (2017: 108) sebagai berikut.

1. Beban kerja Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut.
2. Konflik peran Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan.
3. Ambiguitas peran Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidak jelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sopiha dan Sangadji (2018:114) menyatakan terdapat empat dimensi dan indikator stres kerja, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik Meliputi suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi dan kualitas kerja buruk
2. Stres karena tugas atau peran Karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.

3. Penyebab stres antarpribadi Stres antarpribadi berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang dan persepsi karena adanya kompetisi
4. Organisasi Organisasi Meliputi adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres. Berdasarkan uraian diatas bahwa dimensi stres kerja terjadi di dalam faktor eksternal (organisasi dan orang lain) maupun faktor internal (diri sendiri) dalam waktu yang tidak terduga.

2.1.6 Loyalitas kerja karyawan

Suatu tindakan yang menunjukkan dukungan, kesetiaan, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik merupakan loyalitas. Dengan demikian loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai.

2.1.6.1 Pengertian Loyalitas kerja karyawan

Loyalitas adalah sikap setia dan positif yang timbul dari diri sendiri untuk kepentingan individu maupun perusahaan. Loyalitas dapat disebut dengan komitmen. Menurut Robbins dan Judge (2016:47), loyalitas kerja dalam organisasi adalah seorang pekerja yang mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dengan kata lain maka komitmen merupakan loyalitas karyawan yang terbentuk dalam organisasi

untuk mewujudkan sebuah tujuan dan harapan dengan tetap menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya.

Riyanti (2017:6), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Kadarwati (2017:108), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Menurut Bambang dalam Agustuin (2021) loyalitas diartikan sebagai kesetiaan seseorang yang hanya ingin bekerja pada suatu perusahaan sampai pensiun karena terdapat pengembangan karir dan kesejahteraan bagi karyawannya. Loyalitas karyawan sangat penting dan dibutuhkan bagi sebuah perusahaan untuk menunjang kesuksesan dalam menjalankan tujuan perusahaan, karena manusia merupakan salah satu faktor produksi sebagai penggerak dalam pelaksanaan proses produksi

Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2017:260), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Berdasarkan uraian diatas loyalitas kerja adalah suatu proses atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi para karyawan demi membantu tercapainya sasaran suatu organisasi.

2.1.6.2 Tujuan Loyalitas kerja Karyawan

Menurut AS'ad (2017:88), tujuan dari loyalitas kerja karyawan adalah:

1. Loyalitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada posisinya saat ini, jika peningkatan kinerja akan mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Peningkatan kualitas dan kuantitas, dimana karyawan yang sangat loyal akan mendapatkan keuntungan dari membuat lebih sedikit kesalahan dalam pekerjaan mereka.
3. Dalam perencanaan sumber daya manusia, loyalitas yang baik dapat memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja lebih lama di masa depan.
4. Jika perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang sesuai maka lingkungan dan suasana organisasi akan lebih baik dengan suasana kerja yang nyaman, loyalitas karyawan akan mempengaruhi semangat kerja.

5. Loyalitas karyawan dapat membantu menghindari stress di tempat kerja serta loyalitas meningkatkan tingkat interaksi yang akan mempengaruhi kinerja bisnis.
6. Retensi karyawan sangat menguntungkan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan akan tercipta integritas, kebijaksanaan dan rasa hormat dalam bekerja.

2.1.6.3 Manfaat Loyalitas kerja Karyawan

Menurut Runtu (2020:28), manfaat loyalitas kerja karyawan adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Menciptakan sikap komitmen dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
3. Memenuhi kebutuhan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Pemenuhan kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.

2.1.6.4 Aspek-Aspek Loyalitas kerja Karyawan

Aspek-aspek loyalitas kerja karyawan yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2017:112), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

1. Taat pada Peraturan Segala kebijakan yang diterapkan di perusahaan untuk memperlancar dan mengatur pelaksanaan tugas pimpinan perusahaan dihormati dan dilaksanakan dengan benar. Keadaan ini akan menimbulkan suatu disiplin yang berpihak pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Tanggung Jawab pada Perusahaan Karakteristik pekerjaan dan kinerja fungsinya memiliki konsekuensi yang dipaksakan oleh pekerja. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan segala risiko yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya akan memberikan pemahaman tentang keberanian dan rasa tanggung jawab terhadap risiko dari apa yang telah dilakukan.
3. Kemauan untuk Bekerja Sama Bekerja sama dengan orang-orang dalam tim memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu saja.
4. Rasa Memiliki Adanya rasa memiliki diantara karyawan perusahaan akan mendorong karyawan untuk peduli bertanggung jawab terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Kesukaan Terhadap Pekerjaan Perusahaan harus mampu menghadapi kenyataan bahwa karyawannya datang setiap hari untuk bekerja sama keseluruhan dalam pekerjaan.

2.1.6.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas kerja Karyawan

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Runtu (2020:27), bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Karakteristik Pribadi Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.

2. Karakteristik Pekerjaan Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.
3. Karakteristik Desain Perusahaan Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.
4. Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

Secara teoritis, menurut Mangkunegara (2019:117), Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan seperti:

1. Gaya Kepemimpinan
2. Stress kerja
3. Produktivitas kerja
4. Penuhan harapan
5. Insentif
6. Lingkungan kerja
7. Jenis pekerjaan
8. Kesempatan promosi
9. Hubungan kerja

Sehingga terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, dan lainnya.

2.1.6.6 Dimensi dan Indikator Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Soegandhi dkk (2013:3) dalam jurnal Akila (2020) aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Taat pada peraturan Peraturan yang diterapkan untuk memperlancar dan harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik, maka akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan instansi baik secara intern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan Kesanggupan pegawai untuk melaksanakan tugasnya akan memberikan keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas tugas apa yang telah dilaksanakan.
- c. Kemauan untuk bekerjasama Bekerjasama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individu.
- d. Rasa memiliki Rasa ingin memiliki terhadap perusahaan akan membuat pegawai memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga akan menimbulkan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi Pegawai yang mempunyai loyalitas kerja tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan Kesukaan terhadap pekerjaan dari diri individu dapat dilihat dari keunggulan pegawai dalam bekerja, dan pegawai tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terlebih dahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaannya yaitu pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Reza Julian Nor 2017 Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan karyawan bebek goreng kalijo Banjarmasin Jurnal ilmiah fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Brawijaya Vol. 5 No 2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan	Persamaan antara variable gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan	tidak meneliti tentang variable kompensasi penelitian ini dilakukan pada UMKM bebek kalijo Banjarmasin
2	Mardoni, Riane J. pio, Ventje Tatimu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan secara	Persamaan terhadap variable gaya	Perbedaan pada objek dan

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT.PLN (Persero) Halmahera Utara</p> <p>Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Sam Ratulangi Manado</p> <p>Productivity, Vol. 3 No. 5 2022 e-ISSN. 2723-0112</p>	positif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan	kepemimpinan sebagai variable (X1) dan Loyalitas Karyawan (Y) sebagai variable terikat	lokasi penelitian
3	<p>Febian Pratama dan Nana Sutisna 2022</p> <p>Analisis mengenai Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan <i>reward</i> terhadap loyalitas karyawan pada PT Gabri Indo Italy</p> <p>Universitas Buddhi Dharma Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Vol. 2 No. 2 Oktober 2022</p>	Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Stress kerja sangat berpengaruh signifikan negative terhadap loyalitas karyawan	Persamaan terhadap variable stress kerja (X2) dan Loyalitas (Y)	<p>Tidak meneliti varibale lingkungan kerja, dan reward</p> <p>Penelitian ini dilakukan di PT Gabri Indo Italy</p>
5	<p>Siti Aesah 2018</p> <p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. National Nobu Bank cabang kemang village</p> <p>Universitas Pamulang fakultas ekonomi dan bisnis. Jurnal disruptsi bisnis : vol. 1 no. 3 ISSN : 2621-797X</p>	Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Variable (X1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. National Nobu Bank cabang kemang village	Persamaan antara variable Gaya kepemimpinan (X1) dan Loyalitas (Y)	<p>Tidak meneliti variable motivasi</p> <p>Penelitian ini dilakukan pada PT. National Nobu Bank cabang Kemabng Village</p>
6	<p>Aji Eko Marwanto dan Wachid Hasyim 2022</p> <p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan</p>	Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh sangat signifikan terhadap	Persamaan antara variable Gaya kepemimpinan	Tidak meneliti variable lingkungan kerja

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex) Program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas pelita bangsa. P-ISSN : 2652-4946 P-ISSN : 2652-7358	loyalitas karyawan pada PT Pejalindo Nusantara	(X1) dan Loyalitas (Y)	Pada penelitian ini bertempat pada PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)
7	Adnan Aban dan Kasmiruddin 2019 Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan hotel Mutiara Merdeka Program studi Administrasi bisnis fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Riau Vol. 14 No.2	Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh sangat signifikan terhadap loyalitas karyawan hotel Mutiara merdeka	Persamaan antara variable Gaya kepemimpinan (X1) dan Loyalitas (Y)	Tidak meneliti variable motivasi kerja Penelitian ini berlokasi di hotel Mutiara Merdeka
8	I wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi 2019 Pengaruh Lingkungan Kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Pada Inna Bali Heritage Hotel Fakultas ekonomi dan bisnis univeritas udayana. E-jurnal manajemen, Vol. 8, No.2. ISSN: 2302-8912	Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap loyalitas karyawan pada hotel inna bali heritage	Persamaan antara Variable (X2) stress kerja dan Variable (Y) loyalitas karyawan	Tidak meneliti variable lingkungan kerja, dan kompensasi Penelitian ini berlokasi pada Inna Bali Herritage Hotel
9	Shohibatun Naufalia Dkk 2022 Pengaruh <i>Quality of work life</i> , total kualitas manajemen dan stress kerja terhadap loyalitas karyawan	Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap loyalitas karyawan	Persamaan antara variable (X2) Stres kerja dan variable Loyalitas Karyawan (Y)	Tidak meneliti variable <i>quality of work life</i> dan kualitas manajemen

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Journal of trend economic and accounting research.</i> Fakultas ekonomi universitas sunan giri Surabaya Vol 2. No.4 ISSN 2745-7710</p>			Perbedaan pada lokasi dan objek penelitian
10	<p>Ni Luh Putu Ayu Anjani dan Iwayan Gede Supartha 2020</p> <p>Lingkungan Kerja, Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak</p> <p>Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Udayana E-jurnal manajemen, Vol. 9, No.7 ISSN : 2302-8912</p>	<p>Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak</p>	<p>Persamaan antara variable (X2) stress kerja dan Loyalitas sebagai variable (Y)</p>	<p>Tidak meneliti variable Lingkungan kerja dan motivasi kerja</p> <p>Penelitian ini pada lokasi Puri Saron Seminyak</p>
11	<p>Mai Ngoc Khuong and Ung Doan Thuy Linh 2020</p> <p>Influence Job Stress, motivation job, job satisfaction on employe loyalty in hospitality industry</p> <p>School of business international university Vietnam national university. Manajemen science latters 10 (2020) 3279-3290</p>	<p>Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Stress kerja berpengaruh negative terhadap loyalitas karyawan pada <i>hospitality industry</i></p>	<p>Terdapat kesamaan variable stress kerja (X2) dan Loyalitas karyawan (Y)</p>	<p>Tidak meneliti variable motivation job dan job satisfaction</p> <p>Penelitian ini dilakukan pada industri rumah sakit</p>
12	<p>D. Mallikarjuna Reddy & P. Ramya 2020</p> <p>The Effect of Organizational Culture and Stress on Employee Loyalty: A Study from IT Industries</p> <p>SSRG International Journal of Economics</p>	<p>Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Stress kerja berpengaruh negative terhadap loyalitas karyawan pada IT Industri</p>	<p>Terdapat kesamaan variable stress kerja (X2) dan Loyalitas karyawan (Y)</p>	<p>Tidak meneliti variable Organizational culture</p> <p>Penelitian ini dilakukan pada murid dari IT industri</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	and Management Studies. Volume 7 Issue 2, 92-98, February 2020. ISSN: 2393 – 9125			
13	Ni Kadek Desy Candrawati & I Gusti Ayu Ketut Giantari 2019 The Effect of Leadership Style, Motivation and Compensation on Employee Loyalty International Journal of Social Science and Humanities Research Vol. 7, Issue 3, pp: (94-102), Month: July - September 2019. ISSN 2348-3156 (Print) ISSN 2348-3164 (online)	Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Kambojan Market KSP	Terdapat kesamaan antara variable (X1) gaya kepemimpinan dan (Y) loyalitas karyawan	Tidak meneliti variable motivasi dan kompensasi Penelitian ini dilakukan di lokasi Kambijan Market KSP
14	<u>Suharti, Lieli Sulyanto, Dendy</u> 2012 he Effects of Organizational Culture and Leadership Style toward Employee Engagement and Their Impacts toward Employee Loyalty World Review of Business Research, Vol. 2, No. 5, September 2012. ISSN 1839-1176	Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan pada sector perhotelan	Terdapat kesamaan antara variable (X1) gaya kepemimpinan dan (Y) loyalitas karyawan	Tidak meneliti variable Organizational Culture, imployee engagement sebagai variable (Y) Penelitian ini dilakukan pada sektor perhotelan
15	Sameer Seth 2022 Analysis of Communication and Leadership Style on Employee Loyalty and Performance DIJEFA DINASTI INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS,	Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan	Terdapat kesamaan antara variable (X1) gaya kepemimpinan dan (Y) loyalitas karyawan	Tidak meneliti Variable Komunikasi Perbedaan pada objek dan lokasi penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	FINANCE AND ACCOUNTING. Vol. 3, No. 5, November 2022. e-ISSN: 2721-303X. p-ISSN: 2721-3021			
16.	Sidjabat, Diana Sumintri 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Medan Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara	Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan	Terdapat kesamaan antara variable (X1) gaya kepemimpinan dan Stres kerja (X2) terhadap (Y) loyalitas karyawan dan lokasi penelitian yang berfokus pada industri pembangkit listrik	Tidak meneliti di perusahaan PT. PLN (persero) Area Medan
17.	Agung Narundana 2012 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Cabang Makasar Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanudin	Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan	Terdapat kesamaan antara Stres kerja (X2) terhadap (Y) loyalitas karyawan dan lokasi penelitian yang berfokus pada industri pembangkit listrik	Tidak meneliti di perusahaan PT. PLN (persero) Cabang Makasar
18.	Hema Fourtunela Br Sembiring Dan Patar Marbun 2021 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Jurnal Ilmiah Manajemen (JIMBI), 2 2021: 167-175, ISSN : ONLINE	Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan	Terdapat kesamaan antara variable (X1) gaya kepemimpinan dan terhadap (Y) loyalitas karyawan dan lokasi penelitian yang berfokus pada industri pembangkit listrik	Tidak meneliti variable disiplin kerja
19.	Muhammad Aulia 2021 Pengaruh Stres kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.	Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan	Terdapat kesamaan antara Stres kerja (X2) terhadap (Y) loyalitas karyawan dan	Tidak meneliti di perusahaan PT. PLN (persero) area Jambi Rayon Telanaipura

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	PLN (PERSERO) Area Jambi Rayon Telanaipura Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan Vol. 10 No. 02, P-ISSN : 2252-8636, E-ISSN : 2685-9424		lokasi penelitian yang berfokus pada industri pembangkit listrik	
20.	Endang Sugiarti 2018 Pengaruh stres kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Bintaro Tangerang Selatan Jurnal Semarak Vol. 01, No. 2. P-ISSN : 2615-6849, E-ISSN : 2622-3686 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang	Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan	Terdapat kesamaan antara Stres kerja (X2) terhadap (Y) loyalitas karyawan dan lokasi penelitian yang berfokus pada industri pembangkit listrik	Tidak meneliti di perusahaan PT. PLN (persero) area Bintaro Tangerang Selatan

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2019:95), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting. Dari pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa kerangka adalah penjelasan konseptual berbasis teori sementara tentang hubungan objek masalah individu. Kerangka konseptual merupakan landasan ilmiah yang memuat teori-teori yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti.

Banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan loyalitas karyawan pada karyawan PT. Indonesia

Power Suralaya PGU Divisi Energy Primer kota Cilegon yaitu dipengaruhi oleh adanya penerapan gaya kepemimpinan yang dimiliki karyawan tidak mendukung pekerjaan yang dibebankan serta adanya kondisi stress kerja yang tinggi. Setiap faktor dari loyalitas Karyawan saling memiliki keterkaitan atau adanya hubungan. Maka, kerangka pemikiran pada penelitian ini akan menjelaskan adanya hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap loyalitas karyawan baik secara keseluruhan (simultan) maupun individual (parsial).

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008) gaya kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus dapat mengambil hati bawahan agar mau bekerja sesuai keinginan pemimpin dan bekerja secara produktif serta optimal agar mampu mencapai tujuan perusahaan secara bersama.

Hal tersebut didukung dengan penelitian oleh Mardoni, Riane J. pio, Ventje Tatimu mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Reza Julian Nor (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Siti Aesah (2018) juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan pemahaman peneliti bahwa gaya kepemimpinan seni seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan yang didukung oleh penelitian terdahulu Reza Julian Nor (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

2.2.2 Pengaruh Stres kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana ketidakstabilan antara kondisi fisik dan emosional dilingkup kerja. Ketidakmampuan dalam mengatasi stres kerja ini berdampak pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungannya baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya, dimana karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada hasil kerjanya. Kinerja merupakan tolak ukur dari hasil penilaian kerja yang telah dilakukan. Tidak adanya loyalitas mengakibatkan terjadinya pemogokan, kemangkiran, stres, absensi yang tinggi dan perpindahan. Salah satu faktor loyalitas adalah stres, stres dikatakan negatif bila stres memberikan hasil yang menurun pada produktifitas karyawan.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Febian Pratama dan Nana Sutisna (2022) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh I wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) juga menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan pemahaman peneliti bahwa Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana ketidakstabilan antara kondisi fisik dan emosional dilingkup kerja. Ketidakmampuan dalam mengatasi stres kerja ini berdampak pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungannya baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya, dimana karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada hasil kerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu bahwa pengaruh stres kerja terhadap loyalitas kerja karyawan yang didukung oleh penelitian Febian Pratama dan Nana Sutisna (2022) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

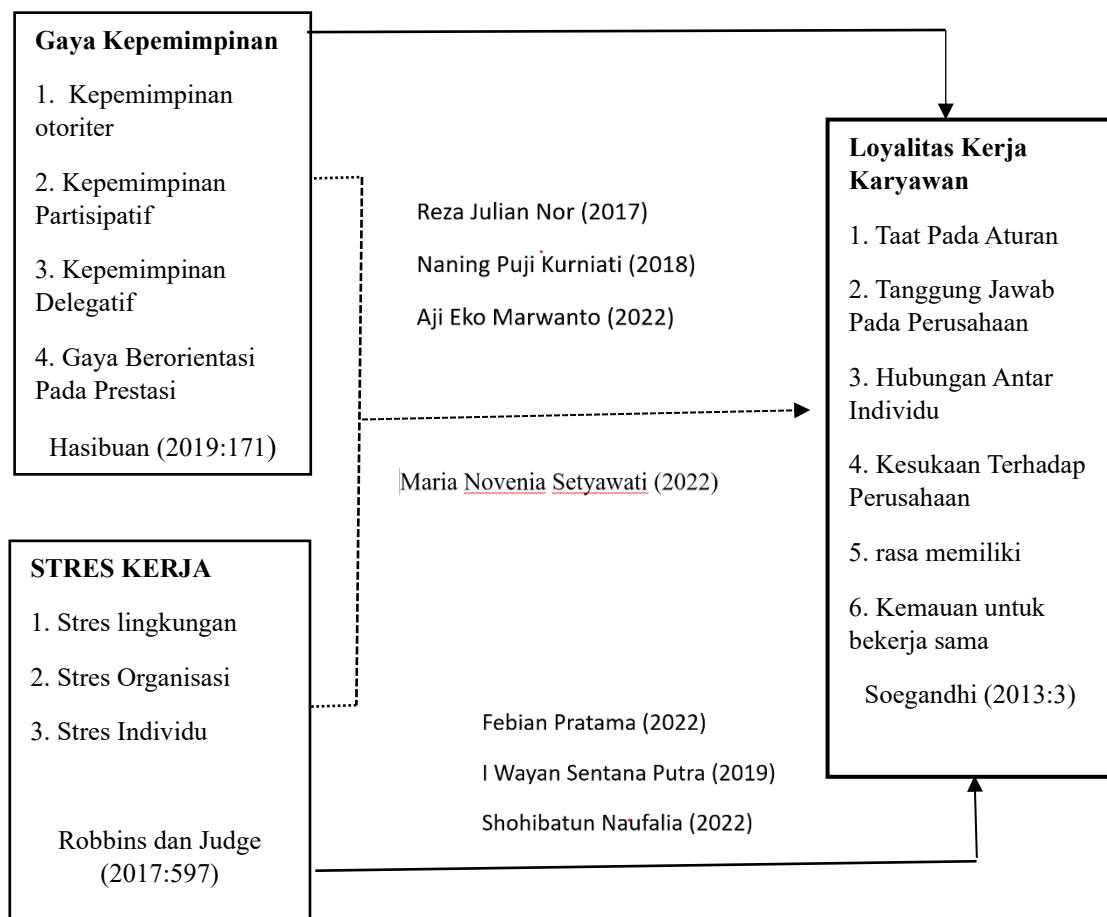
Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan Gaozali Saydam (2000). Loyalitas karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, taat pada peraturan dan optimal maka dapat dinilai karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, bila karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan optimal berarti karyawan tidak loyal terhadap perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian dari Maria Novenia Setyawati (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan stress kerja memiliki hasil perbedaan

hasil yakni gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan stress kerja berpengaruh negative terhadap loyalitas karyawan.

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas secara sistematis hubungan antar variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar di bawah



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Keterangan: (—————) Parsial

(- - - - -) Simultan

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020:63) hipotesis memiliki pengertian sebagai berikut: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu, maka peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis simultan

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap loyalitas kerja karyawan

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap loyalitas karyawan

- b. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap loyalitas karyawan