

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kerangka acuan yang disusun berdasarkan kajian berbagai aspek yang berhubungan dengan topik atau masalah yang akan diteliti. Pada kajian pustaka ini, akan dijelaskan mengenai teori-teori kajian ilmiah dari para ahli, mulai dari *grand theory* membahas teori manajemen dasar, *middle theory* membahas teori manajemen teori manajemen sumber daya manusia, dan *applied theory* membahas teori berkaitan dengan variabel yang akan diteliti. Teori yang dikemukakan disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai Kepemimpinan, Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan

yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen yang berasal dari kata "*manage*" yang berarti mengatur atau mengelola merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efisien dan efektif. Dalam konteks perusahaan, manajemen mencakup berbagai kegiatan yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai dengan cara yang optimal. Manajemen perusahaan tidak hanya melibatkan penentuan tujuan strategis, tetapi juga merancang sistem operasional yang mendukung pencapaian tujuan tersebut.

Ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, definisi tersebut adalah sebagai berikut :

Robbins dan Coulter (2018:44) mendefinisikan bahwa :

“Management involves the activities of coordination and supervision of the work of others, so that the work can be completed efficiently and effectively”. Yang memiliki arti manajemen melibatkan kegiatan-kegiatan, koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisiensi dan efektif”.

Hasibuan (2019:1) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur sebuah proses untuk bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumberlainnya yang ada dalam perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Griffin (2019:10) menyatakan bahwa :

“Management: A set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at an organization’s resources (human, financial, physical, and information), with the aim of achieving organizational goals in a effective manner”. (manajemen adalah serangkaian kegiatan terdiri dari perencanaan, dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian yang diarahkan pada sumber daya organisasi dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif).

Dari beberapa pendapat ahli mengenai pengertian manajemen, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan. Manajemen melibatkan serangkaian kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya organisasi lainnya. Dengan demikian, manajemen berperan penting dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan memastikan bahwa semua aktivitas dalam organisasi berjalan sesuai tujuan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2019:1) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengawasan).

Fungsi-fungsi tersebut adalah meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan dasar pemikiran untuk mencapai tujuan, yang melibatkan penyusunan langkah-langkah dan penyesuaian terhadap kendala-kendala yang mungkin timbul. Ini mencakup persiapan kebutuhan, perhitungan terhadap hambatan yang mungkin muncul, dan merumuskan cara pelaksanaan kegiatan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka dalam pekerjaan yang telah direncanakan. Ini melibatkan pembagian tugas, penugasan tanggung jawab, dan koordinasi antar bagian dalam organisasi.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan melibatkan upaya menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja yang telah ditetapkan, serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada agar kegiatan dapat berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses memantau apakah kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ini melibatkan evaluasi terhadap hasil yang dicapai, perbandingan antara hasil dengan standar yang telah ditetapkan, dan pengambilan tindakan korektif jika diperlukan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efektif dan efisien tanpa melenceng dari rencana yang telah disusun.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dipahami bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebuah usaha untuk mencapai tujuan yang di inginkan secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi manajemen yang dimulai dari merencanakan, mengkoordinasikan, memimpin/mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan untuk pencapaian suatu target yang diharapkan.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur yang membentuk sistem manajerial yang baik dan harmonis. Unsur-unsur ini memainkan peran penting dalam pelaksanaan fungsi manajemen, di mana ketiadaan atau ketidakberfungsian salah satu dari unsur tersebut dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi. Berikut adalah unsur-unsur manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry dalam Hasibuan (2019:50):

1. Manusia (*Man*)

Manusia pada elemen ini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia yang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukuran nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan

karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. *Material (Materials)*

Material merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/material-material sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. *Mesin (Machines)*

Penggunaan mesin dalam proses produksi adalah hal yang mutlak. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. *Metode (Methods)*

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan kegiatan agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

6. *Pasar (Market)*

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Gary Dessler (2018) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan untuk menjalankan aspek "manusia" dari manajemen pekerjaan, termasuk rekrutmen, pelatihan, penilaian, penghargaan, dan penciptaan lingkungan kerja yang aman dan adil. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk memaksimalkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Dengan demikian, manajemen SDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan produktif, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang dihadapi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin diraihnya. Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi eksistensi perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia, akan sulit bagi sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya. Berikut ini dikemukakan definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

Menurut Kotler and Garry (2019:5) menyatakan bahwa:

“Human resource management can be defined as a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organizations”, diterjemahkan bahwa “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi.”

Menurut Hasibuan (2019) berpendapat bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan terus dikembangkan hingga sekarang. Dengan MSDM, pihak manajemen perusahaan akan dapat mengarahkan karyawan secara benar sehingga potensinya berkembang. Lebih lanjut tujuan organisasi/perusahaan akan lebih mudah tercapai”.

Menurut Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya”.

Dari pendapat ahli-ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mengelola, mengembangkan, dan memastikan kesejahteraan para pekerja dalam konteks perusahaan. Pendekatan yang terpadu ini memperlakukan tenaga kerja sebagai aset berharga yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan manajemen sumber dayamanusia yang efektif, perusahaan dapat mengarahkan karyawan dengan tepat untuk mengoptimalkan potensi mereka, sehingga mencapai tujuan perusahaan lebih mudah tercapai. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia tidak hanya tentang pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkembang.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola sumber daya manusia seefektif mungkin, dengan tujuan mendapatkan suatu tim sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia

merupakan bagian integral dari manajemen umum yang memusatkan perhatiannya pada aspek-aspek khusus terkait dengan tenaga kerja. Adapun fungsi-fungsi kunci dalam manajemen sumber daya manusia telah dirumuskan oleh Hasibuan (2019:21) dan menjadi landasan bagi pengelolaan yang efektif :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan suatu organisasi tersebut, perencanaan dengan menetapkan program kepegawaian, pengintegritasan, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*).

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dalam bekerja efektif serta efisien dalam membantu agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi tersebut, pengarahan tersebut dilakukan pemimpin kepada bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan suatu kegiatan mengendalikan semua karyawan

agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan maka dilakukan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini dan dimasa mendatang oleh manajer professional.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan dari perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai waktu pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan instansi pemerintahan dan norma social.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan atau organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Dengan demikian berakhirnya sudah keterkaitan dengan pekerjaan.

Dengan demikian, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah penting untuk menjalankan operasional perusahaan dengan efisien dan efektif. Dari perencanaan hingga pengakhiran hubungan kerja, setiap langkah memiliki peran kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan mengelola karyawan dengan bijak melalui pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, serta memastikan pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan yang baik, perusahaan dapat menjaga keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2019) tujuan dari manajemen sumber daya manusia mengandung empat unsur, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi

atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis atas kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan efek buruknya. Organisasi dan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan berkontribusi dalam memecahkan masalah sosial. Arti dari tujuan sosial dalam suatu perusahaan adalah untuk menambahkan tanggung jawab sosial pada tujuan perusahaan, atau tanggung jawab sosial perusahaan seperti program kebersihan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan. Ini mensponsori berbagai kegiatan sosial serta gerakan organisasi. Perusahaan merupakan bagian integral dari kehidupan masyarakat, kontribusi perusahaan kepada masyarakat menunjukkan bahwa faktor-faktor diluar organisasi mempengaruhi kegiatan dan kemajuan organisasi, masyarakat mengharapkan perusahaan dapat menyediakan jasa yang mereka butuhkan. Masyarakat mengharapkan perusahaan-perusahaan yang mencari laba tetap berpegang pada nilai-nilai dan norma sosial, masyarakat ingin semua perusahaan memperlakukan karyawan secara adil dan bijaksana.

2. Tujuan organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara sebagai berikut :

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan ambisius
- b. Gunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif
- c. Meningkatkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi

karyawan untuk mewujudkan aktualisasi dari diri karyawan

- d. Memberikan kesempatan kerja yang sama untuk semua, menyediakan lingkungan kerja yang sehat serta aman, dan melindungi hak-hak pekerja.
- e. Sosialisasi kebijakan sumber daya manusia kepada seluruh karyawan. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitasnya dalam mengembangkan dan memanfaatkan keterampilan karyawannya dengan mencoba meminimalkan kelemahan mereka. Efektivitas suatu organisasi tergantung pada efektivitas bakatnya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten perusahaan akan berjalan biasa saja.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk menjaga kontribusi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia harus meningkatkan manajemen sumber daya manusia melalui nasihat yang baik, sumber daya manusia semakin dituntut untuk dapat memberikan program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan, sumber daya manusia harus mampu bertindak sebagai pemeriksa realitas ketika manajer mengajukan ide dan arahan baru.

4. Tujuan individual

Tujuan individual merupakan tujuan pribadi setiap anggota atau perusahaan yang dicapai melalui kegiatan dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan perusahaan tidak sesuai karyawan dapat meninggalkan perusahaan,

konflik antara tujuan bisnis dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk, ketidakhadiran dan bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan mengenai pekerjaannya. Karyawan bekerja secara efektif ketika tujuan pribadi mereka tercapai ditempat kerja. Pekerjaan Sumber Daya Manusia haruslah terfokus pada penyelarasan pengetahuan, keterampilan, kebutuhan, minat karyawan dan persyaratan kinerja perusahaan.

Dengan demikian, tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi aspek sosial, organisasi, fungsional, dan individual yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efektivitas perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif memastikan bahwa perusahaan bertanggung jawab secara sosial, mencapai tujuan organisasi, menjaga kontribusi karyawan sesuai kebutuhan perusahaan, dan memenuhi kebutuhan pribadi karyawan.

2.1.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan.

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Busro (2018: 216) telah menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta

diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Berikut ini adalah pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli:

Menurut Plecas, et al (2018:11) menyatakan bahwa:

“Leadership is for people who have responsibility for getting a job done or part of a job done well”.

Menurut Siaga dalam Edy Sutrisno (2019:213) berpendapat bahwa:

“Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”.

Menurut Demirtas and Karaca (2020:6) menyatakan bahwa:

“Leadership refers to the person who changes the paradigms of people, creates a vision, motivates followers with internal resources, engrains the idea that everyone has something to contribute to the shared goal, leads them and directly affects the flow of events and results”.

Menurut Azmy dan Priyono (2022:18) menyatakan bahwa:

“Leadership is someone who must be able to carry out regular briefings and work reviews in the context of supervising and operating the wheels of an organization that prioritizes”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang sama.

2.1.3.2 Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Busro (2018:232) menyatakan ada lima fungsi dari kepemimpinan, fungsi-fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin sebagai Penentu Arah

Pemimpin merupakan orang yang memberikan arahan, ke mana organisasi

akan dibawa. Arah organisasi biasanya diwujudkan dalam bentuk visi, misi, dan tujuan organisasi. Dalam hal ini pemimpin berusaha menentukan arah pencapaian visi, misi, dan tujuan melalui berbagai kegiatan organisasi.

Pemimpin mampu mengarahkan strategi dan taktik keputusan organisasi yang hendak di tempuh menuju tujuan sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Pengambilan keputusan ialah kewajiban seorang pemimpin dalam organisasi ialah mengambil keputusan dalam rangka menjalankan kekuasaan atau dalam rangka memecahkan masalah-masalah dalam organisasinya. Salah satu kemampuan pemimpin ialah kemampuan berani mengambil keputusan.

2. Pimpinan sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi

Pemimpin merupakan penjelmaan suatu organisasi. Melihat pimpinan suatu organisasi langsung dapat melihat organisasi yang dipimpinnya. Ia setiap berbicara akan selalu mewakili organisasi yang dipimpinnya. Setiap organisasi diundang oleh lembaga lain, siapa pun yang mendatangi undangan tersebut akan mengatasnamakan pimpinan organisasi itu. Jadi, meskipun sifatnya mewakili pimpinan, tetapi selalu atas nama (a.n.) pimpinan.

Pemimpin puncak organisasi yang menjadi wakil dan juru bicara resmi akan mampu mencapai tujuannya tanpa memelihara hubungan yang baik dengan berbagai pihak di luar organisasi yang bersangkutan sendiri. Sebagai wakil dan juru bicara organisasi fungsi pimpinan tidak terbatas

hanya pemeliharaan hubungan baik tetapi harus membuahkan perolehan dukungan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi. Pemeliharaan hubungan yang baik agar pihak yang berkepentingan mempunyai persepsi yang baik terhadap organisasi

3. Pimpinan sebagai Komunikator yang Efektif

Pimpinan suatu organisasi akan selalu menjadi juru bicara organisasi. Ia akan selalu melakukan persuasi kepada siapa pun. Ia juga akan selalu melakukan negosiasi setiap kali akan melakukan kerja sama dengan pemangku kepentingan. Dalam menggalang kerja sama, pemimpinlah yang akan berusaha melakukan komunikasi secara intensif, dan akan selalu berusaha melakukan tindak lanjut atas kerja sama yang dirintis.

Adanya pemeliharaan hubungan yang baik dilakukan dengan proses komunikasi. Keputusan yang telah diambil disampaikan kepada para pelaksana melalui jalur komunikasi yang terdapat dalam organisasi. Adanya interaksi pesan yang terjadi antara atasan dan bawahan, antara sesama pejabat pimpinan, dan antara sesama petugas pelaksana kegiatan operasional dengan serasi berkat terjadinya komunikasi yang efektif, sehingga dimungkinkan terjadi umpan balik yang bermanfaat bagi organisasi.

4. Pimpinan sebagai Mediator

Pimpinan merupakan mediator antara keinginan organisasi dengan keinginan karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang bijak, maka peran pimpinan sebagai jembatan akan berjalan dengan baik. Pimpinan

adalah pihak yang menerjemahkan seluruh visi dan misi perusahaan. Dengan adanya penerjemahan tersebut, karyawan dapat memahami berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan dalam pencapaian dua hal tersebut.

Fungsi pimpinan sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar-masuk dihadapi dan di atasi oleh pimpinan.

5. Pemimpin Selaku Integrator

Pimpinan berperan sebagai pengintegrasikan seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi. Dengan adanya pimpinan yang mampu mengintegrasikan seluruh kegiatan, maka berapa pun banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh seluruh bagian, seluruhnya akan tertuju pada satu tujuan, yaitu tercapainya visi organisasi.

Pemimpin selaku integrator haruslah meletakkan sikap yang objektif dan netral sebagai pimpinan. Dalam situasi berpikir dan bertindak para anggota organisasi dapat bersikap negatif maupun positif. Untuk mencapai keberhasilan satu kelompok organisasi secara utuh dan bukan terkotak-kotak, peranan integrator diutamakan di mana menghasilkan keberhasilan yang tidak merugikan kecenderungan bagi kelompok-kelompok tertentu. Fungsi kepemimpinan tidak luput dari ciri-ciri kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

2.1.3.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif mencerminkan sejauh mana tanggung jawab pimpinan terhadap bawahannya. Ketika bawahannya melihat contoh kepemimpinan yang tepat dari pimpinan mereka, hal itu bisa memberikan dorongan kepada karyawan untuk menjalankan tugas dengan disiplin dalam hal keselamatan serta kesehatan kerja. Secara esensial, pemimpin yang ideal ialah mereka yang mampu mengatasi masalah yang kompleks dengan kreativitas yang dimiliki. Menurut Riinawati (2019 : 156) gaya kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki unsur kekuasaan dengan paksaan atau kekerasan pemimpin terhadap bawahannya yang harus dipatuhi. Gaya otoriter ini biasanya sering digunakan oleh kepemimpinan militer. Menyatakan bahwa otoriter atau otokrat berasal dari kata *autos*, yang berarti sendiri *kratos* yang berarti kekuasaan atau kekuatan. Maka secara etimologi otoriter atau otokrat berarti penguasa absolute. Gaya kepemimpinan seperti ini identik dengan seorang manajer, bahwa memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan

demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasinya aktif dari setiap warga kelompok. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengikuti mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat kondisi yang tepat.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Pada gaya kepemimpinan ini, praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. gaya kepemimpinan bebas atau *laissez faire* ini diartikan membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Gaya kepemimpinan seperti ini sang pemimpin praktis tidak memimpin. Pemimpin seperti ini sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan para bawahan atau anggotanya.

4. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ini adalah gaya kepemimpinan yang paling ideal. Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang kooperatif dan tidak dikantor. Dia selalu menstimulasi anggota-anggota kelompoknya dan selalu mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

5. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Karisma berasal dari Bahasa Yunani yang artinya "Anugrah". kekuatan yang

tidak bisa dijelaskan secara logika disebut kekuatan karismatik. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikan dengan semangat. Karisma diartikan sebagai suatu keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya atau atribut kepemimpinan yang dirasakan yang didasarkan atas kualitas atau kualitas kepribadian individu. Kepemimpinan karismatik adalah tipe kepemimpinan memiliki kekuatan energi, daya Tarik, dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain. sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan memiliki ketahanan yang sangat tinggi. Totalitas kepemimpinan karismatik memancarkan pengaruh dan daya Tarik yang amat besar.

6. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan paternalistic adalah kepemimpinan yang lebih diidentikan dengan kepemimpinan yang kepatuhan. Tipe pemimpin ini memiliki sifat kepatuhan, mereka menganggap bahwa bawahan tidak bisa bersifat mandiri dan perlu dorongan dalam melakukan sesuatu. Pemimpin ini selalu melindungi bawahannya. Pemimpin paternalistic memiliki sifat maha tahu yang besar sehingga jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Ada beberapa factor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan.

Menurut Pandi Afandi (2018:115-116) sebagai berikut:

1. Kematangan emosional yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
2. Komunikatif 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 oleh pemimpin.
3. Memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.
4. Mengawasi yaitu turun ke lokasi kerja karyawan, melihat menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
5. Evaluasi yaitu menilai hasil kinerja karyawan dan memutuskan masa depan atau karier karyawan.
6. Disiplin yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahannya.
7. Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal.
8. Visi dan misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.
9. Profesional yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.

10. Pendidikan yaitu jenjang mendidik yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
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, dilindungi dan didukung.

2.1.3.5 Teori Kepemimpinan

Busro (2018:221) menyebutkan bahwa studi tentang kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi empat pendekatan teori kepemimpinan tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Teori *Great Man* dan Teori *Big-Bang*

Teori ini mengemukakan kepemimpinan merupakan bakat atau bawaan sejak seseorang lahir dari kedua orangtuanya. Teori ini melihat kekuasaan berada pada sejumlah orang tertentu, yang melalui proses pewarisan memiliki kemampuan memimpin atau karena keberuntungan memiliki bakat untuk menempati posisi sebagai pemimpin.

Teori *Big-Bang* mengintegrasikan antara situasi dan pengikut anggota organisasi sebagai jalan yang dapat mengantarkan seseorang menjadi pemimpin. Situasi yang dimaksud adalah peristiwa-peristiwa atau kejadian-kejadian besar seperti revolusi, kekacauan, kerusuhan, pemberontakan, reformasi, dan lain-lain.

Suatu sistem politik yang melingkupi suasana kepemimpinan *big-bang* antara lain sistem politik kerajaan, dinasti, atau monarki, bukan sistem politik demokrasi. Meskipun suasana kepemimpinan *big-bang* dapat juga terjadi pada sistem politik demokrasi, akan tetapi tetap saja harus melalui pemilihan secara terbuka, objektif, dan transparan. Meskipun demikian, kondisi kepemimpinan *big-bang* pada negara demokrasi dianggap sebagai demokrasi dinasti.

2. Teori Sifat atau Karakteristik Kepribadian

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin, meskipun orang tuanya khususnya ayah bukan seorang pemimpin. Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimiliki.

Orang yang mempunyai karakter temperamen sangat tepat untuk memimpin organisasi yang bergerak di bidang pengamanan atau bidang sejenis yang membutuhkan ketegasan dalam bersikap, bersuara, dan berbuat.

Orang yang berkarakter lemah lembut sangat tepat untuk organisasi keagamaan dengan massa/ anggota yang mayoritas tidak menyukai kekerasan. Karakter orang yang penyabar sangat tepat memimpin organisasi yang anggotanya anak-anak di bawah umur, seperti guru TK, kepala sekolah TK/SD, dan sebagainya.

3. Teori Perilaku

Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, tergantung pada perilaku atau gaya bersikap atau gaya bertindak seorang pemimpin. Dengan demikian, berarti teori ini juga memusatkan perhatiannya pada fungsi-fungsi kepemimpinan. Dengan kata lain, keberhasilan seorang pemimpin dalam mengefektifkan organisasi sangat tergantung dari perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan di dalam strategi kepemimpinannya. Pemimpin yang berperilaku otoriter, mungkin tepat apabila diterapkan pada saat revolusi atau pada saat kondisi genting. Perilaku pemimpin yang membimbing kebabakan, mungkin tepat diterapkan pada organisasi yang mayoritas anggotanya berpendidikan rendah. Perilaku pemimpin yang demokratis mungkin tepat diterapkan pada organisasi yang anggotanya berpendidikan tinggi, dan sebagainya.

4. Teori Situasional

Menurut teori situasional seorang pemimpin akan memperhatikan faktor-faktor situasional yang terdapat di dalam organisasi. Karena faktor-faktor situasi tersebut tidak selalu tetap, maka diperlukan kemampuan dari pemimpin untuk mengadaptasi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Semakin sulit suatu situasi dihadapi, semakin sulit juga pemimpin itu membawa atau memimpin organisasinya. Pemimpin yang berada pada situasi yang stabil, belum tentu dapat menjadi pemimpin pada saat situasi krisis atau situasi yang tidak menentu.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan dan mengendalikan bawahannya, tetapi juga bagaimana mereka menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi karyawan. Di dalam suatu perusahaan kepemimpinan dapat diukur melalui beberapa dimensi penting yaitu hubungan antara pemimpin dan bawahan, struktur tugas, serta kekuasaan. Hal tersebut sejalan dengan yang dinyatakan Busro (2018:251) mengenai dimensi dan indikator kepemimpinan, dimensi dan indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan
 - a. Kemampuan menghormati hak dan kewajiban setiap pegawai.
Indikator ini mengacu pada sikap pemimpin yang menghargai dan mengakui hak serta kewajiban setiap pegawai tanpa diskriminasi, menciptakan suasana kerja yang adil dan menghormati perbedaan setiap individu.
 - b. Komunikasi yang hangat antara pimpinan dan pegawai.
Ini mencakup kemampuan pemimpin untuk berkomunikasi dengan cara yang terbuka, ramah, dan mendukung, sehingga menciptakan iklim kerja yang nyaman dan meningkatkan kedekatan emosional antara pemimpin dan bawahan.
 - c. Membantu memecahkan persoalan pegawai.
Pemimpin yang baik menunjukkan kepedulian dengan memberikan bantuan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi pegawai, baik

dalam masalah pekerjaan maupun pribadi, sehingga meningkatkan loyalitas dan motivasi pegawai.

- d. Menghargai hasil hasil kerja bawahan.

Indikator ini mengukur sejauh mana pemimpin memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi dan prestasi yang telah dicapai oleh bawahan, yang berfungsi untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka.

- e. Bersikap objektif pada bawahan.

Pemimpin yang objektif tidak memihak dan mengambil keputusan berdasarkan fakta serta data yang ada, tanpa bias atau keberpihakan pribadi, sehingga menciptakan keadilan dalam penilaian dan pengembangan karyawan.

2. Struktur tugas

- a. Kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan.

Kemampuan pemimpin untuk merancang rencana kerja yang mudah dipahami dan dapat disosialisasikan kepada seluruh tim, memudahkan implementasi dan pemahaman bersama.

- b. Realisasi rencana kerja.

Ini berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk mengimplementasikan rencana kerja yang telah disusun dengan efektif, memastikan bahwa tujuan dan sasaran tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

- c. Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan.

Pemimpin yang efektif memberikan penjelasan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab setiap pegawai, sehingga setiap anggota tim mengetahui peran dan tugasnya dengan pasti, meminimalisir kebingungan dan tumpang tindih pekerjaan.

3. Kekuasaan

a. Kemampuan memerintah bawahan.

Indikator ini mengukur sejauh mana pemimpin dapat memimpin dengan tegas dan efektif, memberikan arahan yang jelas serta mampu mengendalikan dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Ketegasan dalam mengambil keputusan.

Ini mencakup kemampuan pemimpin untuk membuat keputusan yang tegas dan tepat waktu, tanpa ragu-ragu, berdasarkan analisis yang mendalam dan informasi yang akurat, yang penting dalam mengatasi berbagai situasi dan tantangan.

c. Mengembangkan kualitas bawahan.

Indikator ini menilai upaya pemimpin dalam membimbing, melatih, dan mengembangkan potensi bawahan melalui pelatihan, mentoring, dan kesempatan pengembangan diri, untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka.

2.1.4 Stress Kerja

Stres menunjukkan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang

dialami individu atau organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri. Setiap karyawan merasakan tingkat stres yang berbeda-beda tergantung pada bagaimana karyawan tersebut merespon masalah yang dihadapi. Salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hatunuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra dengan batinnya.

2.1.4.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Stres diartikan sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar. Stres juga diartikan sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu dan akan mengancam. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi stres kerja menurut para ahli, diantaranya :

Menurut Charles D. Spielberg (2018:472) menyatakan bahwa :

“Job stress is external demands on a person, for example an object in the environment or a stimulus that is objectively harmful. Stress is also, defined as unpleasant that comes from outside oneself”.

Menurut Gibson Ivancevich (2019 :17) menyatakan bahwa :

“Stress is an adaptive response, mediated by individual debate or psychological processes, which is a consequence of any external activity (environment), situation, or event that places excessive psychological or physical demands on a person”.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati (2019:297) menyatakan bahwa :

“Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak

pasti dan penting” .

Pendapat dari Vanchapo (dalam Muhammad Aminuddin Berlian et al., 2023)

menyatakan bahwa :

“Stres merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja”.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat dikatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2.1.4.2 Gejala-Gejala Stress Kerja

Individu yang mengalami stres memiliki beberapa gejala atau gambaran yang dapat diamati secara subjektif maupun objektif. Menurut Robbins dan Judge yang dialih bahasakan oleh (Ratna Saraswati, 2019) secara umum seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tigakategori umum, yaitu :

1. **Gejala Fisiologis** Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan dara, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.
2. **Gejala Psikologis** Dari segi psikologis, Stres dapat menyebabkan

ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau di mana ada ketidakjelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

3. Gejala Perilaku Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alcohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Sedangkan menurut Hamali (2018 : 246) mengemukakan Gejala Stres di tempat kerja, yaitu :

1. Gejala stres pada tingkat individu, terdiri dari :
 - a. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung rendahnya kekebelan tubu, bisul perut, dan masalah jantung, hipertensi.
 - b. Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
 - c. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.

- d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsirokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.
2. Gejala stres pada tingkat organisasi Terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja

Stres yang dialami seseorang tidak terjadi atau muncul begitu saja, tentu terdapat hal-hal yang melatarbelakangi stres tersebut untuk timbul. Menurut Herlina (2019) terdapat beberapa hal penyebab stres sebagai berikut :

1. Stress lingkungan

Ketidakpastian ekonomi, misalnya ketika seorang individu merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Ketidakpastian politik, misalkan adanya konflik yang diakibatkan oleh perebutan kekuasaan. Perubahan teknologi, salah satunya ancaman teror bom yang disebarkan melalui media elektronik, serta pembuatan bom dari alat elektronik lainnya.

2. Stress organisasional

Tuntutan tugas, diantaranya desain pekerjaan individual, kondisi pekerjaan, dan tata letak fisik pekerjaan. Tuntutan peran, yaitu beban yang terlalu berlebih yang diemban seorang individu dalam suatu organisasi. Tuntutan antarpersonal, contohnya hubungan relasi yang buruk atau tidak adanya dukungan dari pihak-pihak tertentu.

3. Stress personal

Persoalan keluarga, yaitu masalah finansial yang disebabkan karena tidak memiliki pekerjaan sehingga merusak hubungan keluarga. Persoalan ekonomi, yaitu adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realita.

4. Berasal dari kepribadian sendiri

Berbagai masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, baik dari masalah personal, organisasi, dan lingkungan, keseluruhan persoalan ini sangat tidak diharapkan oleh setiap orang dalam situasi apapun, utamanya dalam konteks pekerjaan. Di samping itu, organisasi juga tidak mengharapkan setiap anggotanya mengalami problematika yang demikian. Karenanya, seorang pemimpin atau manajer memiliki andil dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dialami para anak buahnya sehingga tidak mengganggu kinerja mereka dan organisasi.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Stress Kerja

Manajemen sumber daya manusia dapat mengetahui stres kerja pada karyawannya yaitu dengan menggunakan dimensi-dimensi yang ada, hal tersebut untuk mengukur tingkatan stres kerja yang sedang dialami oleh karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2019:430) menyatakan tiga dimensi faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja, yaitu :

1. Stress Lingkungan (*Environmental factors*)

a. Ketidakpastian ekonomi

Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.

b. Ketidakpastian politik

Dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil

c. Ketidakpastian teknologi

Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

2. Stress Organisasi (*Organizational Factors*)

a. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.

b. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.

- c. Tuntutan hubungan antar pribadi
Merupakan tekanan yang disebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang kurang baik.
3. Stress Individu/Pribadi (*Individual Factors*)
- a. Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.
 - b. Masalah ekonomi yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.
 - c. Kerpribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh dan bahkan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang karyawan merupakan tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Banyak pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak mengerti akan pentingnya kinerja seorang individu dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka pihak manajemen dapat mengukur pegawai berdasarkan kinerjanya dari masing-masing karyawan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki tujuan, yaitu meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai

produktivitas perusahaan yang bersangkutan, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Di bawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian kinerja dari berbagai persepsi para ahli.

Sedangkan menurut Afandi (2018:83), mengemukakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut Robbins and Coutler (2018:18), mengemukakan bahwa :

“Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job”.

Menurut Bernardin dan Russel (2019:15), menyatakan bahwa :

“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”.

Menurut Franceschini, et al (2019:113), mengemukakan bahwa :

“Performance is the output of a process that is run with indicator that can show the type or level of program activities carried out (process), direct products and service provided by a program (outputs), and/or, the result of these product and service (outcomes)”.

Menurut Mangkunegara (2019:67), mengemukakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Dilihat dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ*110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*).
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.5.3 Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019:81) dalam rangka peningkatan kinerja paling tidak terdapat dua langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

- a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi bisnis.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan
 - c. Memperhatikan masalah yang ada
2. Mengetahui suatu tingkat keseriusan dan kekurangan dalam bekerja diperlukan berbagai informasi, antara lain:
- a. Mengidentifikasi masalah secepat mungkin
 - b. Menemukan tingkat keseriusan dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar apabila tidak ada kegiatan dan harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila penutupan kekurangan kerja.
 - c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
 - d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut.
 - e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
 - f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
 - g. Memulai dari awal bila perlu.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori yang dirumuskan Robbins and Coutler (2018:75),

yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality*)

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang pegawai melakukan pekerjaannya, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Terdapatnya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dimensi kualitas kerja dapat diukur melalui seberapa baik pegawai menjaga tingkat kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Adapun indikator - indikator yang terkait adalah :

- a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan).
- b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja.
- c. Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.

2. Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan. Itu masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dimensi kuantitas kerja dapat diukur melalui seberapa cepat pegawai mengerjakan tugas yang diberikan dan seberapa besar kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Adapun indikator - indikator yang terkait adalah :

- a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan output.

b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab terhadap perusahaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi tanggung jawab dapat diukur melalui seberapa besar tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja dan pengambilan keputusan pada tugas indikator indikator yang terkait adalah :

- a. Menerima pekerjaan yang telah di tentukan dan menghasilkan pekerjaan yang baik.
- b. Pengambilan keputusan yang baik dalam pekerjaan.

4. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama menunjukkan tingkat partisipasi antar pegawai secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan yang diberikan pegawai dapat diperoleh dengan hasil yang semakin baik. Dimensi kerjasama dapat diukur melalui seberapa baik pegawai menjalin kerjasama dan tingkat kemampuan pegawai bekerja secara berkelompok atau tim untuk menyelesaikan suatu masalah dengan berdiskusi bersama. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah :

- a. Kemampuan menjaga hubungan dengan rekan kerja.
- b. Kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja.

5. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif muncul dari dalam diri individu pegawai yang dimana hal tersebut berpengaruh untuk melakukan pekerjaan serta dapat mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Dimensi inisiatif dapat diukur melalui tingkat inisiatif pegawai dalam mengambil tindakan dan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Adapun indikator-indikator terkait adalah :

- a. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah.
- b. Memiliki kemampuan mengambil keputusan tanpa perintah.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dapat membantu penelitian karena menjadi salah satu acuan peneliti untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penulis mengangkat beberapa penelitian tersebut sebagai referensi. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Kirana Agung M. Rahim, Nabila Hilmy Zhafira (2023) Pengaruh Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara signifikan sangat berpengaruh	1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel kompensasi 2. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>PT. Pos Indonesia Sitinjak</p> <p>JASMIEN: Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi, Vol. 3 No. 3, 2023.</p> <p>https://doi.org/10.54209/jasmien.v3i03.374</p>	terhadap kinerja karyawan.		
2	<p>Sonia Nengsih, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS (2019)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Malang</p> <p>e-JRM: Jurnal Ilmiah Riset Manejemen, Vol. 8 No. 7, 2019.</p> <p>https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/2270/2147</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpegaruh negative terhadap kinerja karyawan, hal ini dipersepsikan bahwa karena semakin tinggi tingkat stres kerja semakin bisa jadi kinerja akan meningkat namun bisa juga akan menurun dan bahkan buruk kinerja karyawan yang merasakan adanya ketidaknyamanan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel stres kerja 2. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel komunikasi 2. Lokasi penelitian
3	<p>Yuyun Septiani, Mei Retno Adiwati (2024)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Cabang Utama kebonrojo Surabaya</p> <p>Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah, Vol. 6 No. 1, 2024.</p> <p>https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3819</p>	Hasil hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel disiplin kerja 2. Lokasi penelitian
4	Fahat Duwi Prastiyo (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress	1. Variabel stres kerja	1. Variabel lingkungan kerja

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada JNE Cabang Madiun</p> <p>SIMBA: Seminat Inovasi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2019.</p> <p>https://prosiding.unipm.a.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/1213/914</p>	<p>kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.</p>	<p>2. Variabel kinerja karyawan</p>	<p>2. Variabel motivasi kerja 3. Lokasi penelitian</p>
5	<p>Suci Gustia Nanda, Mahsina Mahsina, Tr Lestari (2020)</p> <p>Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Surabaya</p> <p>EkoBis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1 No. 1, 2020.</p> <p>https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i1.9</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan system informasi akuntansi an motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel kinerja karyawan</p>	<p>1. Variabel sistem informasi akuntansi 2. Variabel motivasi kerja 3. Lokasi penelitian</p>
6	<p>Ayu Retno Triatika, Sumartik Sumartik, Vera Firdaus (2024)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Sidoarjo</p> <p>Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), Vol. 5 No. 1, 2024.</p> <p>https://doi.org/10.37385/msej.v5i1.3066</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja, beban kerja, dan work experience berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Variabel stres kerja 2. Variabel kinerja karyawan</p>	<p>1. Variabel beban kerja 2. Variabel <i>work experience</i> 3. Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
7	<p>Muhammad Oceano Fauzan (2022)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi</p> <p>J-MAS: Jurnal Manajemen dan Sains, Vol. 7 No. 1, 2022.</p> <p>http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v7i1.336</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel lingkungan kerja 2. Variabel disiplin kerja 3. Lokasi penelitian
8	<p>Yolanda Yolanda, Limah Salbawati (2020)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Kasus PT. Pos Indonesia Cabang Bekasi Timur)</p> <p>Jurnal Manajemen FE-UB, Vol. 8 No. 2, 2020.</p> <p>https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/839</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja secara langsung.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel stres kerja 2. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kompensasi 2. Variabel kepuasan kerja 3. Lokasi penelitian
9	<p>Ari Bowo, Dewi Urip Wahyuni (2021)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel komunikasi 2. Variabel budaya organisasi 3. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Karyawan PT. Jne Express</p> <p>JIRM : Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 9 No. 9, 2020.</p> <p>https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3533/3549</p>	<p>karyawan, hal ini mengindikasikan semakin pemimpin mampu menerapkan sifat, watak dan kepribadian yang baik dan bisa menjadi acuan bawahan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi dan budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>		
10	<p>Farida Ayu Ningsih, Prijati Prijati (2021)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Studi Kasus Pada Delivery Center Surabaya Utara)</p> <p>JIRM: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 10 No. 5, 2021.</p> <p>https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4016/4027</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi mempunyai pengaruh ke arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk stress kerja mempunyai arah negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk lingkungan kerja memiliki arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara kompetensi, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel stres kerja 2. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kompetensi 2. Variabel lingkungan kerja 3. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		kuat. Adanya kompetensi, tingkat stress, lingkungan yang baik merupakan hal yang sangat penting sebagai pendorong perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.		
11	<p>Arum Pandan Sari, Septin Maisharah K, Budi Sulistiyo Nugroho (2023)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Remik: Riset dan E-Journal Manajemen Informatika Komputer, Vol. 7 No. 2, 2023.</p> <p>https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12287</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja karyawan perusahaan, pengendalian stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pengendalian stres kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, pengendalian stress kerja, dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel stres kerja 3. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel lingkungan kerja 2. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		
12	<p>A. Septiana, S. Harini, dan Sudarijati (2018)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Sosial Humaniora, Vol. 9 No. 1, 2018.</p> <p>https://doi.org/10.30997/jsh.v9i1.1377</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan secara simultan, secara parsial stress kerja berpengaruh negatif dan nyata terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel stres kerja 2. Variabel kepemimpinan 3. Variabel kinerja karyawan 	Lokasi penelitian
13	<p>Dilla Agista Ningrum et.al (2022)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Vol. 4 No. 2, 2022.</p> <p>https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1209</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel stres kerja 3. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel lingkungan kerja 2. Lokasi penelitian
14	<p>Vera Ameilia, Peggy Ratna Marlianingrum (2022)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel stres kerja 3. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel lingkungan kerja 2. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>EKOBIS: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, Vol. 12 No. 2, 2022.</p> <p>https://api.semanticscholar.org/CorpusID:252854907</p>	<p>terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan.</p>		
15	<p>Mauli Siagian, Wasiman (2020)</p> <p>Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo Di Kota Batam</p> <p>Jurnal Rekaman, Vol. 4 No. 2, 2020.</p> <p>http://dx.doi.org/10.31846/jae.v6i3.93</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh secara signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel stres kerja 3. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel komitmen organisasi 2. Variabel kepuasan kerja 3. Lokasi penelitian
16	<p>Bagas Afif Fachreza, Firdaus Marsahala Sitohang (2023)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variable independen yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel disiplin kerja 2. Variabel motivasi kerja 3. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 60000</p> <p>JIRM: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 12 No. 9, 2023.</p> <p>https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5506/5546</p>	<p>motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>		
17	<p>Achmad Fauzi, Lili Khoerunisa, Ayu Sri Utami (2024)</p> <p>Peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta, Vol. 1 No. 4, 2024.</p> <p>https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i4</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh dan berperan penting terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel motivasi kerja 2. Lokasi penelitian
18	<p>Firli Bariroh, Sri Hastari, Joes Dwiharto (2018)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan)</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, Vol. 2 No. 2, 2018.</p> <p>http://dx.doi.org/10.47335/ema.v2i2.19</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dan stress kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel stres kerja 2. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepuasan 2. Lokasi penelitian
19	<p>Syahrul Firmansyah (2024)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel stres kerja 	<p>Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Pengaruh Stress Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat</p> <p>AMANAHA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, Vol. 2 No. 1, 2024.</p> <p>https://jurnalamanah.com/index.php/AMANAHA/article/view/20/15</p>	<p>kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Variabel kepemimpinan 3. Variabel kinerja karyawan 	
20	<p>Esri Sriyanti, Wahyu Indah Mursalini, Deny Zikri Wardhana (2023)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pos Kota Solok</p> <p>Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 5 No. 2, 2023.</p> <p>http://dx.doi.org/10.21831/jump.v5i2.74741</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel stres kerja 2. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel lingkungan kerja 2. Lokasi penelitian
21	<p>Isthofaina Astuty , Udin (2020)</p> <p><i>The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance</i></p> <p><i>Journal of Asian Finance, Economics and Business</i>, Vol. 7 No. 10, 2020.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan <i>affective commitment</i>.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>perceived organizational support</i> 2. Variabel <i>affective commitment</i> 3. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	http://dx.doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no1.0.401			
22	<p>Dharma Jaya <i>et al.</i> (2021)</p> <p><i>The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance with Job Stress as Intervening Variables in PT. Pos Indonesia</i></p> <p><i>Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore, 2021.</i></p> <p>https://doi.org/10.46254/an11.20210959?sid=semanticscholar</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel stres kerja 3. Variabel kinerja karyawan 	<p>Lokasi penelitian</p>
23	<p>Schunk Yingxiang <i>et al.</i> (2023)</p> <p><i>The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance</i></p> <p><i>Journal Markcount Finance</i>, Vol. 1 No. 3, 2023.</p> <p>https://doi.org/10.55849/jmf.v1i3.116</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel motivasi 2. Lokasi penelitian
24	<p>Mila Nur Kamila, Muafi Muafi (2023)</p> <p><i>The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia</i></p> <p><i>International Journal of Research in Business</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh cyberloafing behavior</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel stres kerja 2. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>job boredom</i> 2. Variabel <i>cyberloafing behavior</i> 3. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>and Social Science</i>, Vol. 12 No. 1, 2023.</p> <p>https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i1.2272</p>			
25	<p>Daniel Dewantoro Rumani <i>et al.</i> (2023)</p> <p><i>The Influence of Work Environment, Pay Satisfaction, and Job Stress on Employee Performance A Literature Review</i></p> <p><i>Journal of Accounting and Finance Management</i>, Vol. 4 No. 2, 2023.</p> <p>https://doi.org/10.38035/jafm.v4i2.210</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan gaji, dan beban kerja berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi di antara anggota staf serta membantu mempertahankan mereka dalam organisasi. Hubungan antara kepuasan gaji dan kinerja karyawan sangat penting karena pekerja yang bahagia lebih termotivasi dan efisien. Sebaliknya, stres pekerjaan yang tinggi berdampak buruk pada kinerja karyawan, sehingga pengusaha harus mengambil langkah-langkah untuk mencegah hal ini terjadi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel stres kerja 2. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel lingkungan kerja 2. Variabel <i>pay satisfaction</i> 3. Lokasi penelitian

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teoriberhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah

yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran menghubungkan antara variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kirana Agung M. Rahim dan Nabila Hilmy Zhafira (2023), kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan di PT. Pos Indonesia Sitinjak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Yuyun Septiani dan Mei Retno Adiwati (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya. Penelitian tersebut menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam menciptakan disiplin kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, Suci Gustia Nanda, Mahsina Mahsina, dan Tr Lestari (2020) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Surabaya. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Di sisi lain, Muhammad Oceano Fauzan (2022) menyatakan bahwa

kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di JNE Provinsi Jambi. Penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang baik tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung tetapi juga melalui lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian Ari Bowo dan Dewi Urip Wahyuni (2021) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Express. Pemimpin yang mampu menerapkan sifat, watak, dan kepribadian yang baik dapat menjadi acuan bagi bawahannya dan meningkatkan kinerja mereka. Isthofaina Astuty dan Udin (2020) menambahkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen afektif, yang menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

Penelitian Schunk Yingxiang et al. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan arah yang jelas dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terbaru oleh Bagas Afif Fachreza dan Firdaus Marsahala Sitohang (2023) di Kantor Pos Surabaya 60000 juga menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik, bersama dengan disiplin kerja yang kuat, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

Selain itu, Achmad Fauzi, Lili Khoerunisa, dan Ayu Sri Utami (2024) menemukan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya dengan menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan dan secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja, yang seringkali dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, bahwa kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk mencapai performa yang optimal. Penambahan variabel disiplin kerja dan motivasi dalam beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik tidak hanya berdampak langsung tetapi juga bekerja secara sinergis dengan faktor-faktor lain untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sonia Nengsih, Hadi Sunaryo, dan M. Khoirul ABS (2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Malang. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi kinerja karyawan, terutama jika karyawan merasa tidak nyaman dengan beban kerja mereka. Fahat Duwi Prastiyo (2019)

juga menemukan bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di JNE Cabang Madiun. Penelitian ini menekankan pentingnya mengelola stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Ayu Retno Trianika, Sumartik, dan Vera Firdaus (2024) menyatakan bahwa stres kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja dapat berdampak negatif, jika dikelola dengan baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Yolanda Yolanda dan Limah Salbawati (2020) menambahkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Bekasi Timur, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Firli Bariroh, Sri Hastari, dan Joes Dwiharto (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Semarang. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengurangi produktivitas dan meningkatkan tingkat ketidakhadiran karyawan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menerapkan strategi manajemen stres yang efektif untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

Farida Ayu Ningsih dan Prijati Prijati (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Studi Kasus pada Delivery Center Surabaya Utara). Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Mila Nur Kamila dan

Muafi Muafi (2023) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh perilaku cyberloafing. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik.

Esi Sriyanti, Wahyu Indah Mursalini, dan Deny Zikri Wardhana (2023) dalam penelitiannya pada PT. Pos Indonesia Cabang Yogyakarta juga menemukan bahwa stres kerja yang tinggi berdampak negatif pada kinerja karyawan, khususnya dalam hal produktivitas dan kepuasan kerja. Mereka menyarankan bahwa organisasi harus menciptakan program pengelolaan stres yang tepat untuk meminimalkan dampak buruk dari stres kerja.

Penelitian Daniel Dewantoro Rumani et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan gaji, dan stres kerja berdampak pada kinerja karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan, sehingga pengusaha harus mengambil langkah-langkah untuk mencegah hal ini terjadi. Dari berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Sebagai kesimpulan, penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengambil langkah-langkah dalam mengelola dan mengurangi stres kerja untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan telah

banyak diteliti. Arum Pandan Sari, Septin Maisharah K, dan Budi Sulistiyo Nugroho (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang baik dan pengelolaan stres kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. A. Septiana, S. Harini, dan Sudarijati (2018) juga menemukan bahwa stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan. Secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sementara kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan.

Dilla Agista Ningrum et.al (2022) menemukan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Vera Ameilia dan Peggy Ratna Marlianingrum (2022) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

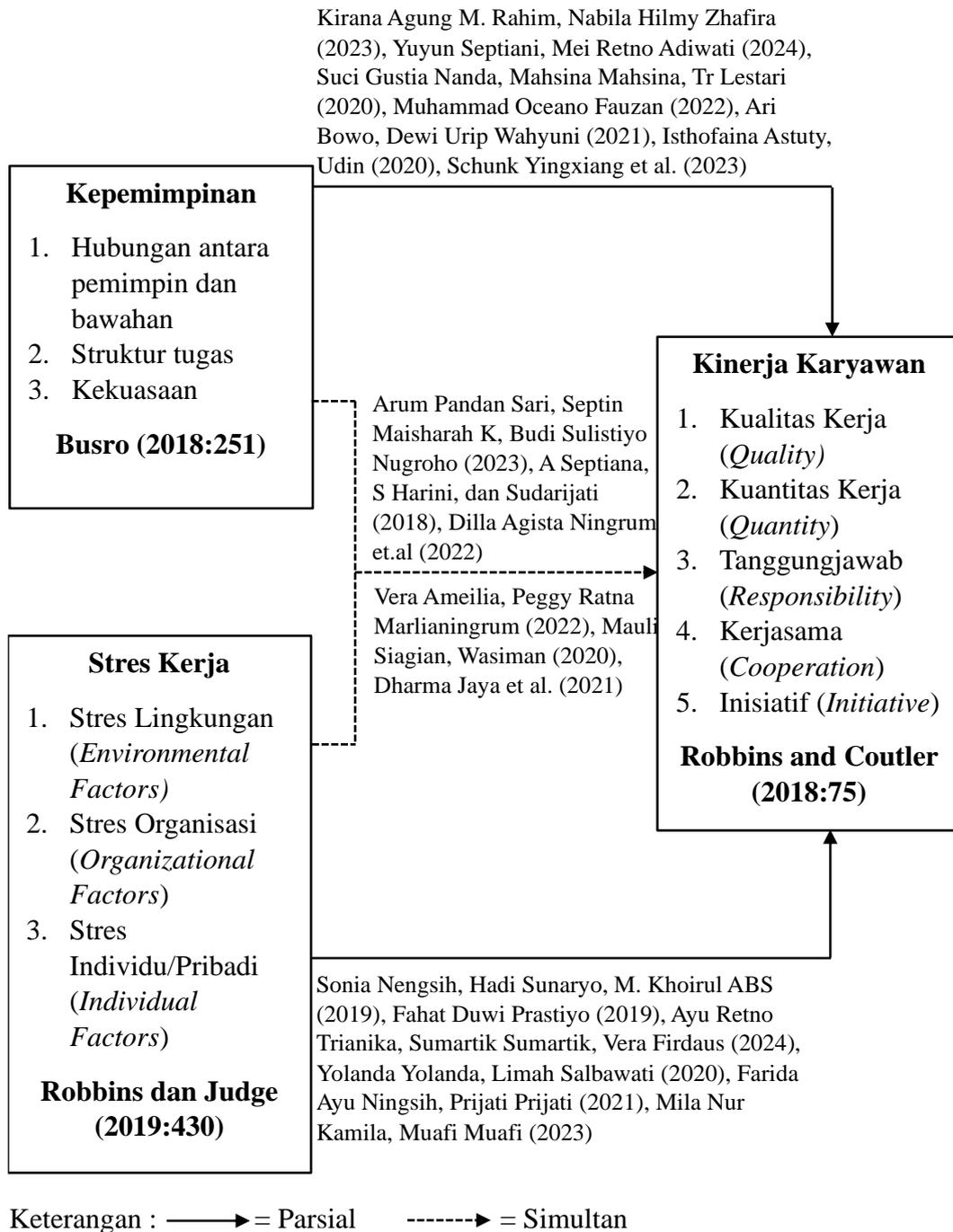
Mauli Siagian dan Wasiman (2020) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dan pengelolaan stres kerja yang efektif dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Syahrul Firmansyah (2024) juga menambahkan bahwa kepemimpinan

transformasional dan stres kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. Penelitian ini menekankan bahwa pemimpin yang mampu memahami dan mengelola tingkat stres karyawan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Dharma Jaya et al. (2021) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Dari berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan pengelolaan stres kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kedua faktor ini saling berkaitan dan bersama-sama dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma adalah suatu pola atau model yang menggambarkan struktur suatu entitas, termasuk hubungan antara bagian-bagiannya, serta bagaimana entitas tersebut berinteraksi dalam konteks khusus atau dalam dimensi waktu (Lexy J. Moleong, 2018). Oleh karena itu, paradigma penelitian adalah kerangka berpikir yang digunakan oleh para peneliti untuk memahami realitas suatu masalah, teori, atau ilmu pengetahuan. Dengan mengacu pada teori-teori dan penelitian sebelumnya, paradigma penelitian memberikan dasar bagi penyusunan suatu penelitian dan menjadi pedoman dalam membangun kerangka berpikir peneliti. maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan Sugiyono (2022:63) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya tersusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka didapatkan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.