

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era moderen ini manusia sebagai sumber daya manusia yang memegang peran yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. Masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapatkan perhatian ialah kinerja karyawan karena keberhasilan suatu perysahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan tersebut. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah penentu yang sangat penting bagi efektifitas dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko,2016:4). Sumber daya manusia adalah seorang yang mau, siap dan mampu memberikan kontribusi usaha dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau suatu perusahaan. Disamping itu sumber daya manusia juga adalah salah satu elemen masukan atau input yang sama halnya dengan unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin, teknologi, dan metode yang mana dengan input tersebut kemudian diubah menjadi proses manajemen yang setelah itu menjadi keluaran atau output berupa jasa atau barang dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Rivai, 2015). Salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk dikelola para wirausahawan adalah sumber

daya manusia yang dimilikinya. Manusia yang menjadi motor penggerak kegiatan usaha perlu dikelola secara



profesional. Pengelolaan SDM ini kita kenal dengan manajemen sumber daya manusia (Kasmir, 2016:154).

Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja SDM atau karyawannya. SDM memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM dituntut untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa jauh karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan itu sendiri.

Menurut Moehariono (2016) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis perusahaan. Sedangkan Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja merupakan perilaku kerja karyawan yang tercermin dalam bentuk hasil pada setiap kegiatan organisasi, mengingat pentingnya kinerja bagi kelangsungan hidup organisasi, maka topik ini tidak pernah habis dibahas dalam dunia organisasi sampai saat ini (Aulia, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan, semakin baik kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawannya (Sudarmanto, 2017). Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang atau bawahan agar bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas

kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Irwan (2018) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpul ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sikap, sifat, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), menyatakan bahwa gaya kepemimpinann adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian Nurlia (2017), Muizu (2017) dan Diansyah (2016) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan.

Faktor lain berpengaruh terhadap kinerja adalah stres kerja, menurut (Sunyoto, 2017:42) bahwa stres kerja merupakan sesuatu yang wajar dan dialami oleh siapa aja termasuk karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal.(Sunyato, 2018:44) tingkat stress yang berlebihan menyebabkan karyawan dalam kondisi yang tertekan tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu padat. Jika karyawan memiliki stres terhadap pekerjaannya maka pekerjaan yang ditargetkan tidak akan selesai pada waktunya dan akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan terhadap nasabah yang ditemui. dan kurangnya komunikasi antara rekan kerja maupun pimpinan yang membuat pekerjaan menjadi terhambat.

Hasil peneliti yang dilakukan oleh Anggarini (2019), Adewi (2018) dan Julvia (2016) juga mengatakan bahwa stres kerja signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

KSP Candra Sedana Asri yang bertempat di banjar banda, desa saba, kecamatan blahbatuh, kabupaten gianyar. KSP ini didirikan untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya memperoleh pinjam dengan mudah dan ringan bunga. KSP Candra Sedana Asri dibantu oleh 60 orang karyawan dalam menjalankan aktifitas di perusahaan,

Berdasarkan hasil observasi awal maka ditemukan permasalahan, bahwa dengan kinerja yang kurang baik menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, tidak masuk kerja tanpa alasan dan tidak adanya kerja sama dan partisipasi seluruh karyawan dalam memecahkan masalah dan kinerja seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya. Penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi dalam perusahaan. Data jumlah Absensi KSP Candra Sedana Asri dapat disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Jumlah Absensi KSP Candra Sedana Asri
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari/org)	Jumlah Tidak Hadir (hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4 = 2 x 3	5	6 = 5 : 4 x 100%
Januari	30	25	750	13	1.73
Februari	30	23	690	11	1.59
Maret	30	22	660	7	1.06
April	30	24	720	20	2.77
Mei	30	21	630	17	2.69
Juni	30	20	600	19	3.16
Juli	30	26	780	29	3.71
Agustus	30	25	750	28	3.73
September	30	23	690	26	3.76
Oktober	30	25	750	29	3.86
November	30	25	750	23	3.06
Desember	30	22	660	39	5.9
Jumlah	30	281	8.43	227	37.02
Rata-rata		23.42	702.5	18.91	3.08

Sumber : KSU Candra Sedana Asri

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi, dalam persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3.08%. Menurut Edwin (2017) apabila absensi 0 sampai 2% dianggap baik, 3% sampai 10% dianggap tinggi, diatas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti tingkat absensi di KSP Candra Sedana Asri tergolong tinggi, hal ini juga terjadi karena karyawan bekerja dengan aturan yang terlalu kompleks seperti pimpinan memberikan pengawasan/pemantauan yang terlalu ketat dan peraturan yang terlalu kaku, tujuannya memang baik agar terciptanya sikap

disiplin dan tertib untuk karyawan kurang beroprasi dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan KSP Candra Sedana Asri. Pernyataan dari karyawan KSP Candra Sedana Asri menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan berdampak pada hasil kinerja karyawan. Kurangnya peranan pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang baik serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. demikian halnya dengan stres kerja banyak karyawan yang mengalami stres bekerja Ditambah saat ini banyak perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terkait dengan mewabahnya virus corona (COVID-19) yang mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kerugian sehingga harus merumahkan sebagian atau bahkan seluruh karyawannya. Melihat kondisi yang demikian, para karyawan KSP Candra Sedana Asri yang masih memiliki kesempatan untuk tetap bekerja, tetapi dengan jam kerja yang membuat stres dan beban kerja yang tinggi kemudian dihadapkan pada pilihan untuk tetap bertahan dibawah gaya kepemimpinan yang menurut mereka tidak jelas. Hal ini dapat mengakibatkan stres karena di satu sisi mereka harus mempertahankan sumber penghasilannya demi kehidupan keluarga. Disinilah gaya kepemimpinan diperlukan sebagai cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya tersebut sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Candra Sedana Asri”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Candra Sedana Asri?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Candra Sedana Asri?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KSP Candra Sedana Asri
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Candra Sedana Asri

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan teoris

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan – masukan, sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan mengenai gaya kepemimpinan

stress kerja agar dapat menjadi bahan evaluasi dimasa yang akan datang oleh pihak manajemen khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai hubungan gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Servant

Servant leadership atau kepemimpinan pelayan adalah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf (1904-1990) pada tahun 1970 dengan bukunya yang berjudul *The Servant as Leader*. Greenleaf adalah Vice President American Telephone and Telegraph Company (AT&T). Tujuan utama penelitian dan pengamatan Greenleaf akan kepemimpinan pelayan adalah untuk membangun suatu kondisi masyarakat yang lebih baik dan lebih peduli. Greenleaf berpandangan bahwa yang dilakukan pertama kali oleh seorang pemimpin besar adalah melayani orang lain. Kepemimpinan yang sejati timbul dari mereka yang motivasi utamanya adalah keinginan menolong orang lain. Dari semua hasil karyanya, Greenleaf membicarakan keperluan akan jenis baru model kepemimpinan, suatu model kepemimpinan yang menempatkan pelayanan kepada orang lain, termasuk karyawan, pelanggan dan masyarakat sebagai prioritas nomor satu. Kepemimpinan pelayan menekankan makin meningkatnya pelayanan kepada orang lain, sebuah cara pendekatan holistik kepada pekerjaan, rasa kemasyarakatan dan kekuasaan pembuatan keputusan yang dibagi bersama.

2.1.2 Gaya Kepemimpinana

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Menurut Irawan (2018) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Hasibuan (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cirri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dengan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan menurut Aryani (2016), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan,

memengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahannya agar bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela demi mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

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. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.

5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

6. Harapan dan perilaku rekan.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut thoha (2015), indicator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Cara berkomunikasi

Ketepatan pemimpin KSP Candra Sedana Asri dalam menyampaikan pesan, gagasan, atau informasi kepada karyawan bisa memahami informasi tersebut.

2. Pemberian motivasi

Memberikan karyawan KSP Candra Sedana Asri rangsangan atau dorongan yang akan membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan agar tercapainya tujuan perusahaan.

3. Kemampuan memimpin

Kemampuan pemimpin KSP Candra Sedana Asri mampu membuat orang lain mau mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi maupun jabatan demi kepentingan jangka Panjang perusahaan.

4. Pengambilan keputusan

Dengan pengambilan keputusan pimpinan KSP Candra Sedana Asri harus bisa memperhitungkan dan mempertimbangkan keputusan agar tidak ada pihak yang dirugikan

2.1.3 Stres kerja

1 Pengertian stres kerja

Menurut Anoraga (2015:108), stress kerja dalah suatu bentuk tanggapan seorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga

kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stress atau tidak. Karyawan dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Sunyoto, 2015).

Menurut Philip (2015), seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika :

1. Stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja.
2. Mengakibatkan dampak negative bagi perusahaan dan juga individu.
3. Oleh karenanya di perlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.

Sebenarnya stress kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye (2015:112), membedakan stress menjadi 2 yaitu distress yang destruktif dan stress yang merupakan kekuatan positif. Stress diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiennya. Demikian pula sebaliknya stress kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stress dapat berkembang menjadikan tenaga kerja

sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Sunyonto, 2015:371-374).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan seseorang baik fisik maupun bukan, yang datang dari dalam organisasi atau dari luar organisasi yang dapat berdampak destruktif atau yang merupakan kekuatan positif.

2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Greenberg (2016:231), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja, yaitu :

1. Faktor stres kerja yang bersumber pada pekerjaan antara lain :
 - a. Sumber intrinsik pada pekerjaan, yaitu meliputi kondisi kerja yang sangat sedikit menggunakan aktifitas fisik, beban yang berlebihan, waktu kerja yang menekan, resiko/bahaya secara fisik.
 - b. Peran di dalam organisasi, yaitu antara lain peran yang ambigu, konflik peran, tanggung jawab kepada orang lain, konflik batasan-batasan reorganisasi secara internal maupun eksternal.
 - c. Perkembangan karir, dapat terdiri dari promosi ke jenjang yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, ambisi perkembangan karir yang mengalami hambatan.
 - d. Hubungan relasi di tempat kerja, meliputi antara kurangnya hubungan relasi dengan pemimpin, rekan kerja, atau dengan bawahan, serta kesulitan dalam mendelegasikan tanggung jawab.

- e. Struktur organisasi dan iklim kerja, yaitu antara lain karena terlalu sedikit bahkan tidak ada partisipasi dalam pembuatan keputusan/kebijakan, hambatan dalam perilaku, politik di tempat kerja, kurang efektifnya konsultasi yang terjadi.
2. Faktor stres kerja yang bersumber pada karakteristik individu, antara lain :
 - a. Tingkat kecemasan
 - b. Tingkat neurotisme individu
 - c. Toleransi terhadap hal yang ambigu/ ketidakjelasan
 3. Faktor stres kerja yang bersumber di luar organisasi, yaitu meliputi :
 - a. Masalah – masalah dalam keluarga
 - b. Peristiwa krisis dalam kehidupan
 - c. Kesulitan secara finansial

3 Indikator Stres Kerja

Menurut Soesmalijah (2015) Adapun indikator dari stres kerja sebagai berikut :

1. Intimidasi dan tekanan

Intimidasi dan tekanan yang berlebihan di KSP Candra Sedana Asri tentu akan menimbulkan rasa takut akan melakukan kesalahan dalam bekerja dan tekanan berlebihan yang datang dari berbagai arah.

2. Pekerjaan yang berbahaya

Pekerja yang diberikan di KSP Candra Sedana Asri berisiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan karyawan misalnya dalam

melakukan pekerjaan seperti masuk-masuk kerumah nasabah bisa terkena ancaman digigit anjing dan berbahayanya di jalan raya.

3. Beban kerja berlebihan

Beban kerja berlebihan yang diberikan kepada karyawan di KSP Candra Sedana Asri tentu akan menyebabkan kinerja karyawan tersebut memburuk.

4. Target yang tidak realistis

Target yang ditetapkan di perusahaan KSP Candra Sedana Asri tidak menentu atau sering berubah- ubah sesuai dengan keinginan pemimpin di perusahaan tersebut.

2.1.4 kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

kinerja karyawan adalah apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Selain itu kinerja juga dapat diartikan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Menurut Afandi (2018:83) 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 Rivai (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,

seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dapat dicapai karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.

2.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja Karyawan

1. Menurut Robbins (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c. Komitmen
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

2. Menurut Prawirosentono (2015), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil

pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimna Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

3.Indikator-Indikator kinerja Karyawan

Untuk memudahkan para manager melakukan penilaian kinerja karyawan maka dikelompokan beberapa aspek atau kriteria dalam kinerja. Berikut menurut para ahli tentang dimensi dan indikator kinerja karyawan. Wirawan (2015) menyatakna “Dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terdapat di tempat kerja yang kondusif terhadap pengukuran”. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivoitas di tempat kerja. Sementara itu tanggung jawab dan kewajiban menyediakan sutau deskripsi depersonalisasi. Dimensi dan menurut (Hasibuan 2016). Adapum indikator dari kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dalah hasil yang sempurna yang dicapai oleh karyawan KSp Candra Sedana Asri, kerapian pekerjaan dan tingkat kesalahan relatif kecil yang disesuaikan dengan standar kerja perusahaan.

2. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan di KSP Candra Sedana Asri dalam satu periode, aspek yang dinilai adalah banyaknya bentuk yang diproses, lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan.

3. Pengetahuan kerja

Pengetahuan kerja adalah kemampuan karyawan KSP Candra Sedana Asri dalam memahami pekerjaan dan keterampilan dalam bekerja.

4. Kerjasama

Keahlian karyawan KSP Candra Sedana Asri dalam melakukan suatu diskusi dalam bekerja mampu menerima dan memberikan informasi dengan baik dalam organisasi

5. Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan karyawan di KSP Candra Sedana Asri dalam melakukan pekerjaannya tanpa melibatkan karyawan lain.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini.

Dalam hal ini, focus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa skripsi dan jurnal-jurnal melalui internet. Hasil penelitian yang cukup relevan dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nurlia (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Al- Ijarah Indonesia Finance Lampung. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terbukti bahwa Gaya kepemimpinan secara positif bergengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Al- Ijarah Indonesia Finance Lampung. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdapat pada lokasi dan waktu penelitian.
2. Ella (2017) dengan judul Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada tenaga pengajar di Telkom university. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terbukti bahwa Stres kerja yang terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen di tlkom university. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdapat pada lokasi dan waktu penelitian.

3. Wartono (2017) dengan judul Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan majalah mother and baby. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terbukti bahwa Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan majalah mother and baby. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdapat pada lokasi dan waktu penelitian.
4. Dainasyah (2017) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pegawai (studi kasus dinas kesehatan kabupaten jember). Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten jember. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai dinas kesehatan jember. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdapat pada penggunaan lokasi dan waktu penelitian.
5. Muizu (2017), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Sulawesi Tenggara”. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa pengujian dari hipotesis menunjukkan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan

penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdapat pada penggunaan lokasi dan waktu penelitian.

6. Mariam (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdapat pada lokasi dan waktu penelitian.