

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 perusahaan 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 Moeheriono (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 prilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sikap, sifat, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), menyatakan bahwa gaya kepemimpinann adalah cara seorang pemimpin mempngaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

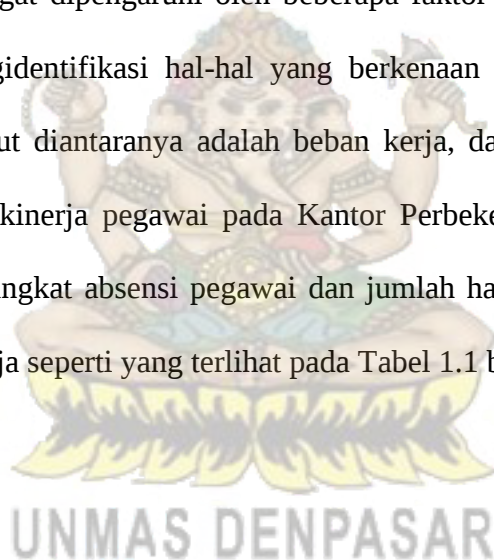
Hasil penelitian Nurlia (2017), Muizu (2017) dan Diansyah (2016) menunjukan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan.

Faktor lain berpengaruh terhadap kinerja adalah setres kerja, menurut (Sunyoto, 2017:42) bahwa setres kerja merupakan sesuatu yang wajar dan dialami oleh siapa aja termasuk karyawan. Setres 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.

Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jln. Kebo Iwa No 1 Desa Blahbatuh, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Kantor Desa Blahbatuh adalah instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat Desa Blahbatuh, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga organisasi harus dapat mampu mengidentifikasi hal-hal yang berkenaan dengan pegawai tersebut. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah beban kerja, dan disiplin kerja. Adapun tingkatan penilaian kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Blahbatuh dapat diukur salah satunya dari tingkat absensi pegawai dan jumlah hari kerja yang berpengaruh pada pencapaian kerja seperti yang terlihat pada Tabel 1.1 berikut ini :



Tabel 1. 1
Tingkat Absensi Pegawai Kantor Perbekel Blahbatuh
Bulan Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hadir Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatan ya (Hari)	Tingkat Absensi (%)
1	2	3	(4)=(2x3)	5	(6)=4-5	(7)=(5/4x100%)
Januari	32	19	608	20	588	3,29
Februari	32	17	544	18	526	3,31
Maret	32	20	640	22	618	3,44
April	32	18	576	19	557	3,30
Mei	32	18	576	23	553	3,99
Juni	32	21	672	21	651	3,13
Juli	32	20	640	17	623	2,65
Agustus	32	20	640	20	620	3,12
September	32	21	672	18	558	2,68
Oktober	32	20	640	23	654	3,59
November	32	19	608	23	585	3,78
Desember	32	20	640	25	615	3,91
Jumlah						40,19
Rata-rata						3,35

Sumber : Kantor Perbekel Blahbatuh, Kabupaten Gianyar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai pada Kantor Perbekel Blahbatuh Kabupaten Gianyar tahun 2021 berfluktuasi pada setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,35% yang melebihi target yang ditetapkan oleh organisasi yaitu 3,00%. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja pegawai. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi karena menurut Utama, dkk (2012:93) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3,00%, diatas 3,00% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak organisasi.

Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator rendahnya kinerja pegawai. Tingginya absensi akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai di Kantor Perbekel Blahbatuh, dimana lembaga ini sebagai pelayan publik memiliki permasalahan berkaitan dengan kinerja. Salah satunya dari ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di Kantor Perbekel Blahbatuh, dimana beberapa pegawai sering melanggar peraturan misalnya, pegawai sering datang terlambat masuk kerja, pegawai sering pulang lebih awal dengan alasan untuk keperluan adat, tetapi tidak mendapat perhatian dari pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Blahbatuh, Kabupaten Gianyar”**.

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 Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka penelitian ini memiliki manfaat diantaranya :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia bagi peneliti berikutnya.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dengan masalah yang sama dan variable yang berbeda terutama yang berkaitan dengan kemampuan kerja dan motivasi kerja.
 - c. Dapat memberikan pemahaman yang mendalam dan digunakan untuk membuktikan kesesuaian antara teori yang ada dengan kenyataan dilapangan.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi pihak Lembaga / organisasi dalam usaha meningkatkan disiplin yang baik, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.
- b. Sebagai referensi tambahan bagi para pegawai agar dapat menilai hasil kinerja yang telah dicapai.



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 Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar dalam menyampaikan pesan, gagasan, atau informasi kepada karyawan bisa memahami informasi tersebut.

2. Pemberian motivasi

Memberikan karyawan Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar atau dorongan yang akan membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan agar tercapainya tujuan perusahaan.

3. Kemampuan memimpin

Kemampuan pemimpin Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar 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 Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar 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 adalah 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 stres 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 stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye (2015:112), membedakan stres menjadi 2 yaitu distress yang destruktif dan stres yang merupakan kekuatan positif. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiennya. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stres 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 Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar 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 Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar berisiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan karyawan misalnya dalam melakukan pekerjaan seperti masuk-masuk

kerumah warga bisa terkena ancaman digigit anjing dan berbahayanya di jalan raya.

3. Beban kerja berlebihan

Beban kerja berlebihan yang diberikan kepada karyawan di Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar tentu akan menyebabkan kinerja karyawan tersebut memburuk.

4. Target yang tidak realistis

Target yang ditetapkan di Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar tidak menentu atau sering berubah- ubah sesuai dengan keinginan pemimpin di kantor 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 dikelompokkan 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 aktivioitas 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 Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar, kerapian

pekerjaan dan tingkat kesalahan relatif kecil yang disesuaikan dengan standar kerja Kantor.

2. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan di Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar dalam satu periode, aspek yang dinilai adalah banyaknya bentuk yang diproses, lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahakn yang dilakukan.

3. Pengetahuan kerja

Pengetahuan kerja adalah kemampuan karyawan Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar dalam memahami pekerjaan dan keterampilan dalam bekerja.

4. Kerjasama

Keahlian karyawan Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar dalam melakukan suatu diskusi dalam bekerja mampu menerima dan memberikan informasi dengan baik dalam organisasi

5. Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan karyawan di Kantor Desa Blahbatuh Kabupaten Gianyar 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 berpengaruh 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 Telkom 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.
7. Yustinus Sembiring (2016) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Dairi”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, jika beban kerja semakin meningkat maka akan menurunkan kinerja pegawai. Adapun

persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terletak pada variabel bebas yakni beban kerja, dan pada variabel terikat yakni variabel kinerja pegawai.

8. Ni Made Diah Yudiningsih, *et al* (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Pertanian Kabupaten Buleleng”. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Pertanian Kabupaten Buleleng. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terletak pada variabel disiplin kerja yang merupakan variabel bebas serta variabel kinerja pegawai selaku variabel terikat. Perbedaannya terletak pada variabel lingkungan kerja.
9. Budi Saputro (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat, Tangerang Selatan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat, Tangerang Selatan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terletak pada variabel disiplin kerja yang merupakan variabel bebas serta variabel kinerja pegawai selaku variabel terikat. Perbedaannya terletak pada variabel kompensasi kerja dan lingkungan kerja.
10. Zuhria Husnia Hasibuan (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terletak pada variabel disiplin kerja yang merupakan variabel bebas serta variabel kinerja pegawai selaku variabel terikat. Perbedaannya terletak pada variabel stress kerja dan motivasi kerja.

