

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

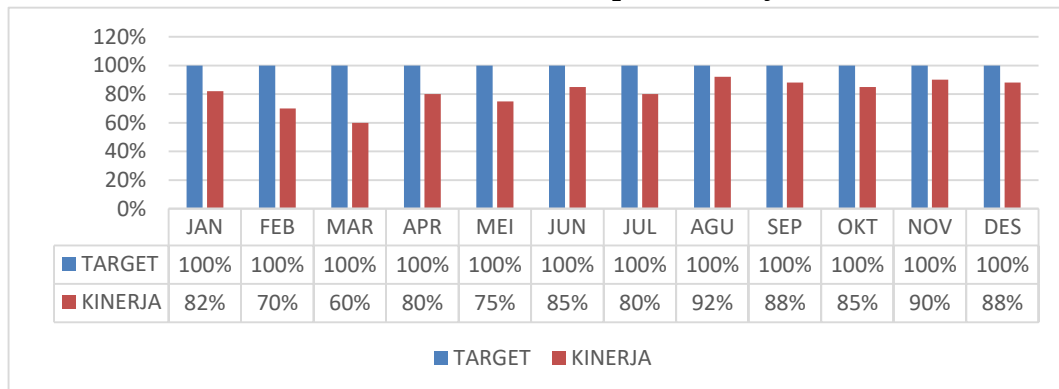
Persaingan dunia usaha saat ini semakin ketat, setiap jenis usaha memerlukan pengembangan dan pengelolaan untuk dapat bersaing. Tidak hanya perusahaan saja yang perlu memperhatikan sumber daya yang dimilikinya, instansi pemerintahan juga perlu memperhatikannya, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan roda penggerak jalannya organisasi. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikikarena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi secara maksimal. Tercapainya kualitas sumber daya manusia yang baik akan membantu pengelolaan sumber daya lainnya sehingga hasilnya lebih maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:128). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:67). Berdasarkan penjelasan kinerja karyawan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar adalah perusahaan yang berlokasi di Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar yang memberikan sentuhan layanan tradisional dan kehangatan keluarga. Menghasilkan produk yang terinspirasi dari tradisional Bali. Produk yang diciptakan adalah perawatan kulit, rambut, minuman sehat seperti teh herbal serta tradisional medicine alami. Salah satu tujuan dari perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* adalah selalu berbagi dan melakukan hal – hal positif kepada siapapun dan juga mencoba membantu orang – orang dengan kecantikan alami dan obat herbal. Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* bekerja dengan tradisi positif, inspirasi, implementasi, memberi dan membagi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kecantikan dan herbal, perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* pastinya memiliki karyawan yang mempunyai kualifikasi yang telah ditentukan baik meliputi kepemimpinan transformasional, pengembangan karir dan stres kerja, yang sesuai dengan kemampuan serta keahlian di bidangnya.

Salah satu masalah yang sering dihadapi dalam perusahaan yang akan saya teliti adalah masalah kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang semakin menurun, sehingga komitmen karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menjadi tidak tepat waktu/ tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pengakuan ini bersumber dari beberapa pegawai *accounting* yang menyampaikan bahwa kualitas dan kuantitas kinerja karyawan semakin menurun dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Kinerja Perusahaan Natural Skin Care's Products Angelo
Store Kabupaten Gianyar



Sumber: *Accounting Perusahaan Natural Skin Care's Products Angelo Store Kabupaten Gianyar, 2022*

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar pada tahun 2022 mengalami fluktuasi disetiap bulannya, dari bulan Januari kinerja karyawan hanya mencapai 82% dari target 100% yang di berikan perusahaan, dan dibulan selanjutnya yaitu februari dan maret kinerja karyawan hanya mencapai angka 70% dan 60% dari target 100% yang ditargetkan perusahaan, hal ini menunjukan bahwa tingkat fluktuasi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar cukup tinggi dan dapat disimpulkan bahwa penetapan Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dikatakan belum berjalan dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan

keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik (Robbins, 2019:262). Suwatno (2019:107) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pemimpinnya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sudiarso, 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Arif, 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hariadi dan Muafi, 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Zeindra dan Lukito, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Tamengkel dan Rumawas, 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Baihaqi dan Saifudin, 2021) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Afandi,

2019:19). Priansa (2018:161) berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wanjiru dan Ombui, 2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Salim, 2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Muthumbi dan Kamau, 2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Balbed dan Sintaasih, 2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Syitah dan Nasir, 2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuriyah, et al 2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja. Stres adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi fisik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Hasibuan, 2019:139). Mangkunegara (2019:157) berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dengan menunjukkan stres yang berlebihan

dapat berakibat terhadap perubahan emosi, psikologi dan perilaku individu yang dapat mengganggu kualitas kerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nazmi, et al 2022) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Karim, 2022) menunjukkan bahwa stress kerja memberikan kontribusi negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap, et al 2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sulastri dan Onsardi, 2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Steven dan Prasetyo, 2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sugiarti, 2018) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar?

- 2) Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu ekonomi dan menambah kajian ilmu ekonomi khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia

untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Kegunaan Praktis

Secara praktis kegunaan penelitian ini ada 3 macam sebagai berikut :

a. Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini, merupakan kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di bangku kuliah kedalam hal praktis yang ada dalam perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Merupakan pembelajaran bagi penelitian untuk melakukan suatu penelitian yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui di suatu perusahaan.

c. Bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh perusahaan sebagai referensi, menambah wawasan dan bermanfaat bagi perkembangan teori ekonomi yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, pengembangan karir dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan *Natural Skin Care's Product Angelo Store* Kabupaten Gianyar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019:30). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan.

Goal setting bisa bekerja sebagai proses motivasional karena goal setting bisa menciptakan diskrepansi antara *performance* saat ini dengan *performance* yang diharapkan. Seperti pada beberapa pegawai *accounting* yang menyampaikan bahwa kualitas dan kuantitas kinerja karyawan semakin menurun dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat jika *performance*-nya

saat ini lebih rendah dari tujuan yang telah ditetapkan maka dapat terlihat *gap* atau deskrepansi diantaranya dan hal ini dapat menjadi motivator bagi dirinya. Dengan menggunakan *Goal Setting Theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuannya. Sedangkan variabel kepemimpinan transformasional, pengembangan karir dan stres kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:128). Mangkunegara (2019:67) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan (Prawirosentono dan Primasari, 2019:87).

Berdasarkan penjelasan kinerja karyawan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya

2) Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2019:378) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- b) Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- c) Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- d) Kehadiran, kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
- e) Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Robbins (2019:32) menyatakan bahwa adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a) Kualitas Kerja merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b) Kuantitas Kerja merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- d) Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tentang indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan maka indikator yang dipakai dalam penelitian ini menurut (Mathis dan Jackson, 2019:378) yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

3) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2019:29) mengelompokkan berbagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja ke dalam 3 faktor yaitu :

- a) Faktor psikologis terdiri dari unsur: motivasi, persepsi, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan unsur lainnya yang bersifat psikologis.
- b) Faktor organisasional terdiri dari unsur: kepemimpinan (*leadership*), penghargaan dengan kompensasi yang baik (*rewards*), lingkungan kerja yang sehat dan aman (*save and healthy environment*), kesempatan untuk berkembang (*growth and development*), partisipasi karyawan (*employee participation*), kualitas Komunikasi, struktur (*structure*), desain pekerjaan (*job design*) dan sumber daya.
- c) Faktor individu terdiri dari unsur:
 - (1) Pendidikan
 - (2) Keterampilan
 - (3) Pengalaman
 - (4) Suku
 - (5) Ras
 - (6) Unsur – unsur individual lainnya.

4) Manfaat Penilaian Kinerja

Handoko (2019:135) menyatakan ada beberapa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Perbaikan prestasi kerja
- b) Penyesuaian kompensasi
- c) Keputusan penempatan
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Perencanaan dan pengembangan karir
- f) Memperbaiki penyimpangan proses staffing
- g) Mengurangi ketidak akuratan informasi
- h) Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan
- i) Penempatan kerja yang adil
- j) Membantu menghadapi tantangan eksternal

2.1.3 Kepemimpinan Transformasional

1) Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik (Robbins, 2019:262).

Suwatno (2019:107) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pemimpinnya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka (Yukl, 2018:313).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu mengubah, mempengaruhi, dan membimbing anggota menjadi tidak hanya mementingkan kepentingan pribadinya saja melainkan ikut serta mementingkan kepentingan organisasi dengan menjadi lebih percaya diri, memiliki *sense of owning*, loyal, dan bangga terhadap organisasi.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Faktor yang terkait dengan kepemimpinan transformasional menurut (Yukl, 2018:315) antara lain :

a) Kepercayaan diri pemimpin.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam mengendalikan perusahaan, sehingga dalam hal ini kepercayaan diri yang ada dalam diri pemimpin akan memengaruhi pemimpin dalam menghadapi peluang ataupun masalah. Dalam beberapa studi kepemimpinan, percaya diri mengacu pada kecenderungan melihat sisi positif dari berbagai hal, yang selanjutnya akan digunakan dalam penilaian, pengambilan keputusan dan gagasan.

b) Kecakapan dalam memimpin.

Kecakapan dalam diri pemimpin berperan sangat penting, karena untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin dituntut untuk tanggap, kreatif dan inovatif dengan tidak mengabaikan kepentingan para pengikutnya.

c) Sifat visioner.

Salah satu tugas dari seorang pemimpin adalah menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas. Berkaitan dengan hal tersebut, sifat visioner pemimpin akan cenderung memengaruhi pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan atau mentransformasikan dan mengimplementasi pemikiran ideal yang berasal dari diri pemimpin.

d) Pengikut

Seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh, kekuasaan dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila tidak memiliki pengikut yang berada dibelakangnya yang memberi dukungan dan mengikutinya. Sehingga untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pemimpin harus melibatkan orang dalam menghadapi tantangan, perspektif yang berubah dan belajar cara baru untuk bekerja bersama secara efektif. Dengan demikian, karakteristik pengikut dan persepsi pengikut terhadap pemimpinnya akan menjadi sangat penting dan memengaruhi kinerja satu sama lain.

3) Indikator Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut (Robbins, 2019:263) yaitu:

- a) Karisma atau pengaruh yang ideal, adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan.
- b) Inspirasi, adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan bagi organisasi.
- c) Perhatian individual, adalah perilaku pemimpin yang memperlakukan masingmasing bawahan sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan apresiasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan arahan.
- d) Rangsangan intelektual, adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kreatifitas dan inovasi bawahan, meningkatkan kepercayaan dan pemecahan masalah secara cermat.

Kreitner dan Kinicki (2018:359) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

- a) Memiliki kemampuan yang bisa dicontoh

Dalam hal ini apakah pemimpin memiliki kemampuan yang bisa dicontoh oleh karyawan.

b) Bisa memberikan motivasi dan inspirasi

Motivasi dan inspirasi dari pemimpin harus secara totalitas, guna dapat membangkitkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan.

c) Mampu memberikan stimulus intelektual

Pemimpin mampu meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan yang ada di perusahaan.

d) Memiliki kepekaan individu

Pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilakukan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tentang indikator yang dapat mengukur kepemimpinan transformasional maka indikator yang dipakai dalam penelitian ini dari (Robbins, 2019:263) yaitu karisma atau pengaruh yang ideal, inspirasi, perhatian individual, dan rangsangan intelektual.

2.1.4 Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Afandi, 2019:19).

Priansa (2018:161) berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih

merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai.

Sutrisno (2019:165) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan kata lain, organisasi perusahaan atau pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Berdasarkan pengertian pengembangan karir menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan serta perubahan nilai-nilai dari anggota organisasi menuju tingkat kematangan, kompetensi, dan kewenangan yang lebih tinggi berdasarkan perencanaan serta berbagai aspek lain yang direncanakan baik oleh individu terutama oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja kerja serta kehidupan anggota organisasi tersebut secara holistik.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Sunyoto (2018:186) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karier yang di antaranya adalah sebagai berikut.

a) Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam situasi ideal karyawan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini baik karyawan maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi sangat mempengaruhi pengembangan karir.

b) Personalitas Karyawan

Manajemen karir karyawan terganggu karena adanya karyawan yang mempunyai personalitas yang menyimpang, misalnya: terlalu emosional, apatis, ambisius dan lain-lain. Karyawan yang ambisius dan memaksakan kehendak untuk mencapai tujuan karirnya akan sulit dibina karena dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya.

c) Faktor-faktor Eksternal

Seorang karyawan yang mempromosikan ke jabatan lebih tinggi, misalnya mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang yang di drop dari luar organisasi.

d) Politisasi dalam Organisasi

Manajemen karir karyawan akan tersendat dan bahkan mati jika faktor lain seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antarteman, nepotisme dan sebagainya lebih dominan memengaruhi karir seseorang daripada prestasi kerjanya.

e) Sistem Penghargaan

Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir karyawan. Organisasi yang membuat sistem penghargaan yang baik dengan harapan setiap prestasi yang ditunjukkan karyawan dapat diberi kredit poin dalam jumlah tertentu.

f) Jumlah Karyawan

Menurut pengalaman dan logika akal sehat, semakin banyak karyawan maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan bagi seorang karyawan untuk meraih tujuan karir tertentu.

g) Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan. Biasanya semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir karyawan. Namun kesempatan untuk promosi dan rotasi karyawan lebih banyak.

h) Kultur/Budaya Organisasi

Organisasi pun mempunyai budaya, kultur, dan kebiasaan-kebiasaan tertentu yang menyelubunginya. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Akan lebih menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas karyawan.

i) Tipe Manajemen

Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka, demokratis maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir cenderung besar.

3) Tujuan Pengembangan Karir

Sutrisno (2019:166) menyatakan bahwa pengembangan karir bertujuan untuk:

- a) Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi;
- b) Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas;
- c) Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi;
- d) Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

4) Indikator Pengembangan Karir

Rivai (2018:44) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir di antaranya adalah sebagai berikut.

- a) Prestasi kerja

Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktifitas pengembangan karir, ketika kinerjanya di bawah standar dengan mengabaikan upaya pengembangan-pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir yang paling sederhana sekalipun tidak akan tercapai, kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

b) Eksposur (*Exposure*)

Eksposur menjadi paham (diharapkan dapat mempertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan, ataupun kesempatan berkarier lainnya dengan melakukan tugas kondusif. Tanpa adanya eksposur karyawan mungkin tidak akan mengetahui peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karir.

c) Jaringan kerja (*Networking*)

Melalui jaringan hubungan pribadi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja yang baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya ataupun dengan kelompok profesional. Jaringan tersebut pada akhirnya akan bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya.

d) Peluang untuk tumbuh (*growth*)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk tumbuh misalnya, melalui pelatihan-pelatihan, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai rencana karirnya.

e) Pembimbing dan sponsor

Banyak karyawan berpendapat bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. Nasehat-nasehat yang diberikan oleh mentor dan pembimbing dapat membantu dalam proses pengembangan karir mereka sendiri.

Sihotang (2018:213) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir sebagai berikut:

a) Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

b) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

c) Latar belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

d) Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

e) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

f) Kesetiaan pada organisasi.

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya tinggi. Loyalitas atau kesetiaan juga berguna untuk mengurangi *turnover* karyawan.

g) Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

Berdasarkan indikator-indikator pengembangan karir dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tepat untuk dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu indikator dari (Sihotang, 2018:213) yaitu kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi dan keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia.

2.1.5 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Fahmi (2018:256) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuannya, jika

tidak ada solusi dan tidak segera ditanganin maka akan membawa pengaruh kepada kesehatannya.

Stres adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi fisik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Hasibuan, 2019:139).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dengan menunjukkan stres yang berlebihan dapat berakibat terhadap perubahan emosi, psikologi dan perilaku individu yang dapat mengganggu kualitas kerjanya (Mangkunegara, 2019:157).

Berdasarkan pengertian stres kerja tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang menekan seorang karyawan yang dapat berasal dari dalam diri maupun luar pekerjaan yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Luthans (2018:51) menjelaskan beberapa faktor terjadinya stres kerja, yaitu:

- a) Stres Organisasi yaitu penyebab stres yang bersumber dari dalam organisasi. Intervensi perubahan strategi bisnis untuk bersaing mengakibatkan:
 - 1) Kebijakan otoriter terhadap karyawan yang membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja

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

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

3) Indikator Stres Kerja

Stres kerja diukur melalui beberapa indikator menurut (Afandi, 2019:179) sebagai berikut:

- a) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c) Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
- d) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Mangkunegara (2019:59) mengemukakan indikator stres kerja ada 7 (tujuh), antara lain:

a) Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

b) Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadidapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja

c) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

d) Iklim kerja yang tidak sehat Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

e) Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

f) Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

g) Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.

Berdasarkan indikator-indikator stres kerja dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tepat untuk dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu indikator dari (Mangkunegara, 2019:59) antara lain konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dan pemimpin, beban kerja, iklim kerja, waktu kerja yang mendesak, otoritas kerja dan kualitas pengawasan

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dijadikan referensi dalam penelitian ini meliputi hasil-hasil studi yang membahas kinerja karyawan. Hasil penelitian yang cukup relevan dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh (Sudiarso, 2022) dengan judul *The Effect of Transformational Leadership, Competence and Work Environment on Employee Performance of PT Waskita Karya (Persero) Tbk In Becakayu 2A Ujung Project*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden yang kemudian dianalisis dengan menggunakan SEM PLS dan

korelasi matriks antar dimensi. Hasil penelitian ini kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh (Arif, 2021) dengan judul *The Influence of Transformational Leadership, Discipline, Productivity on Employee Performance*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. elanjutnya dalam analisis operasi penelitian ini menggunakan multiple regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Kemang Icon by Alila. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh (Hariadi dan Muafi, 2022) dengan judul *The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Readiness to Change & Work Motivation: A Survey Of PT. Karsa Utama Lestari Employees*. Teknik dalam penelitian ini menggunakan survei terhadap 80 karyawan PT. Karsa Utama Lestari sebagai sampel. Metode statistik menggunakan *Partial Least Square* (PLS). hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa

variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh (Zeindra dan Lukito, 2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis ini untuk memperkuat argumentasi dan logika dalam menjawab dan mengimplementasikan dugaan yang akan diuraikan dalam analisis kuantitatif, dilakukan berdasarkan daftar pertanyaan (kusioner) yang telah diajukan kepada dan diisi oleh 129 orang karyawan. Selanjutnya data ini dianalisis secara statistik dengan menggunakan aplikasi PLS. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh (Tamengkel dan Rumawas, 2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Keinginan Keluar Karyawan: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Mediator. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan hotel berbintang di Kota Manado. Pengambilan sampel menggunakan metode *non probability convenience sampling technique*. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari 157 responden. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan structural equation model dengan bantuan

software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh (Wanjiru dan Ombui, 2021) dengan judul *Effect of Career Development on Employee Performance at the Aga Khan University Hospital*. Desain penelitian yang digunakan adalah desain survei deskriptif. Populasi target adalah 297 staf AKUH dan ukuran sampel 100 karyawan. Ini menggunakan kuesioner terstruktur yang dikelola sendiri sebagai instrumen pengumpulan data. Data kuantitatif dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Universitas Aga Khan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh (Salim, 2022) dengan judul *The Impact of Organizational Climate, Career Development, and Work Discipline on Employee Performance*. Metode ilmiah analisis kuantitatif, dengan menggunakan uji statistik regresi linier. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai SMK Darussalam Ciputat Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 110 pegawai, dengan menggunakan sampling jenuh. Untuk mendapatkan hasil tersebut diperlukan analisis

deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Darussalam Ciputat Tangerang Selatan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian.

- 8) Penelitian dilakukan oleh (Muthumbi dan Kamau, 2021) dengan judul *Effect of Career Development on Employee Performance in Deloitte Limited, Kenya*. Populasi target penelitian ini terdiri dari 500 karyawan yang bekerja di Deloitte Limited, Kenya. Dari jumlah tersebut, 116 responden membentuk ukuran sampel dan dipilih dengan menggunakan teknik stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh (Balbed dan Sintaasih, 2019) dengan judul *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan*. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kanmo Group pada brand Havaianas yang berjumlah 64 orang. Data di analisis menggunakan teknik analisis

jalur. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh (Syitah dan Nasir, 2019) dengan judul *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Keutapang yang berjumlah 63 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Keutapang. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian
- 11) Penelitian yang dilakukan oleh (Nazmi, et al 2022) dengan judul *Effect of Competence, Work Discipline and Work Stress on Employee Performance at PT. Artha Centra Bangun Perkasa*. Populasi yang dilakukan di PT Arth Centra Bangun Perkasa adalah 66 karyawan. Model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh (Karim, 2022) dengan judul *The Effect of Work Stress on Employee Performance*. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik analisis menggunakan SPSS versi 23. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pan Baruna Pekanbaru Riau Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pan Baruna dibatasi oleh divisi administrasi dan penjualan divisi yang berjumlah 87 orang. Pemilihan sampel menggunakan metode sampling purposif. Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan sumber data primer dengan kuesioner sebagai alat bantu. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja memberikan kontribusi negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian.
- 13) Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap, et al 2022) dengan judul *The Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance at Capella Multidana Company Medan*. Dengan teknik *Simple Random Sampling* dan menggunakan rumus Slovin, maka diperoleh sampel dalam penelitian ini sejumlah 104 pegawai yang berstatus pegawai tetap. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Polling dihitung dengan satuan ukuran skala Likert, dan diolah dengan

menggunakan program SPSS (*statistical product and service solution*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Capella Multidana Company Medan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh (Sulastri dan Onsardi, 2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Karyawan yang diteliti pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu yaitu berjumlah 30 orang yang bekerja di Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Metode analisis kuantitatif, yaitu metode *multivariate analysis* yang menggunakan perhitungan statistik yang dianalisis menggunakan program SPSS versi 24. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh negatif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian.
- 15) Penelitian yang dilakukan oleh (Steven dan Prasetyo, 2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode pengumpulan data penelitian diperoleh dengan cara penyebaran

kuesioner terhadap karyawan Telkom Witel Jakarta Utara sebanyak 190 responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 46 butir pernyataan dengan skala likert 6 poin. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian.

