

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibun, 2017). Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi, sehingga memerlukan upaya – upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM (Widyani, 2015).

Dalam perusahaan atau instansi pemerintahan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen diperusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi, karena keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam menjalankan aktivitas dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal penting yang harus diperhatikan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan salah satunya dengan mengelola sumber daya manusia (SDM) secara baik yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Amirullah (2015:152), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif sangatlah dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan aktivitas kinerja perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, namun faktor-faktor yang menjadi kendala terhambatnya peluang perusahaan dalam bersaing haruslah diatasi oleh seorang manager.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Sutrisno (2016:151), kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Masram (2017:138) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Edison (2016) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan

setiap orang berbeda-beda. Kepemimpinan sendiri adalah tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar ingin bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Menurut (Mulyadi, 2015:150) Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Zainal et al., 2017:42) Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut hasil penelitian Candra dan Mujiati (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak tugas yang dibebankan kepada karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini didukung oleh Maulini (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih konsultatif dan partisipatif yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat Nurlia (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan. Jika suatu perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan dengan baik setiap organisasi maupun sebuah tim kerja kepada tujuan yang telah ditetapkan keberhasilan perusahaan pasti akan diraih dan para karyawan akan nyaman mengerjakan

setiap tugas, akan tetapi jika gaya kepemimpinan tidak bisa memberikan arahan kepada karyawan dengan benar tentu besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawainya.

Jika suatu perusahaan memiliki seorang pemimpin yang tegas dan bisa mengarahkan karyawannya dengan baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menimbulkan perasaan nyaman dalam diri karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja. Kondisi dan fasilitas yang didapatkan karyawan sesuai dengan harapan karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja. Akan tetapi jika gaya kepemimpinan seorang atasan tidak mampu memberikan kenyamanan atau tidak bisa mengarahkan karyawan dengan baik pasti akan bisa menyebabkan menurunnya kinerja karyawan (Tjiabrata, dkk 2017).

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Greenberg dan Robbins (2017:31), stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Menurut Hasibuan (2016:76) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut hasil penelitian Tanjuk (2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak tugas yang dibebankan kepada karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini didukung oleh Tampi, dkk. (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawannya akan menurun. Penelitian ini didukung oleh Maulida (2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerjanya akan menurun. Penelitian ini diperkuat oleh Pratama (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan akan memberikan dampak negatif dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diperkuat oleh Yuliya (2019) menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stres yang dialami seorang individu akan memberikan dampak positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas secara maksimal, akan tetapi jika stres kerja pada seorang karyawan tidak diatasi dengan benar dan profesional, maka akan berdampak negatif pada perusahaan maupun dalam diri seorang karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mendorong inisiatif dan kreativitas serta menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Bali (PUPRKIM), dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat daerah yang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Bali yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah dalam menentukan kebijakan. Susunan organisasi dan tata kerja Perangkat Daerah merupakan salah satu fungsi mendasar penyelenggaraan pemerintah dalam rangka tata kelola pemerintahan yang terstruktur, sistematis, terorganisasi, transparan dan akuntabel. Dimana Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Pemukiman PUPRKIM Provinsi Bali, merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang dipimpin oleh Kepala Dinas, yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekda. Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Pemukiman PUPRKIM Provinsi Bali, juga mempunyai lembaga teknis yang berbentuk Unit Pelayanan Teknis yang bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik. Salah satu bidang yang berada di bawah Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Pemukiman PUPRKIM Provinsi Bali adalah Bidang Cipta Karya yang dijadikan objek penelitian peneliti.

Pengukuran terhadap tingkat Capaian Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali Bidang Cipta Karya tahun 2021 dilakukan dengan dengan membandingkan antara rencana pencapaian progres kemajuan fisik

dengan realisasi kemajuan fisik. Adapun data paket pekerjaan yang sedang dilaksanakan oleh Bidang Cipta Karya adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1
Progres Fisik Pekerjaan pada Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali Tahun 2021

No	Paket Pekerjaan	Progres Fisik		
		Rencana (%)	Realisasi %	Deviasi %
1	Perluasan Pura Swagina Taman Sari, Gelanggang Olahraga Ngurah Rai	93,29	82,48	-10,81
2	Pembangunan/Pemugaran Beji dan Pura Payogan Agung Segara Rupek, Kec. Gerogak, Kab. Buleleng	27,91	24,705	-3,202
3	Pembangunan Bale Banjar Desa Pakraman Sidembunut, Kel. Cempaga, Kec. Bangli, Kab. Bangli	100,00	52,33	-47,67

Sumber: Kantor Dinas PUPRKIM Provinsi Bali Bidang Cipta Karya (2021)

Berdasarkan data tersebut, peneliti juga dapat melakukan observasi awal pada Kantor Dinas PUPRKIM Provinsi Bali Bidang Cipta Karya, dimana ada kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaan terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dimana sosok kepemimpinan supervisornya dalam memimpin karyawan, terutama pada pola pembagian tugas juga dinilai kurang tegas sehingga membuat para karyawan Kantor Dinas (PUPRKIM) Provinsi Bali salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Pembagian tugas yang kurang efektif dan kurang tegas ini disebabkan karena supervisornya berusia jauh dibawah para karyawan sehingga dapat menurunkan hasil kerja mereka. Dan motivasi dari dalam diri karyawan pun sedikit menurun dikarenakan gaya kepemimpinan yang tidak ramah sehingga karyawan kurang nyaman dalam pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena

yang terjadi pada Kantor Dinas PUPRKIM Provinsi Bali, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman (PUPRKIM) Provinsi Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian (*Research Question*) sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Bali?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Bali.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Bali.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, stress kerja dan kinerja karyawan. Untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta dapat menambah wawasan terkait dengan aspek-aspek yang terdapat pada penelitian.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif atas memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dimasa mendatang.

c) Bagi Perusahaan dan SDM

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai lingkungan yang ada di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan

Kawasan Pemukiman Provinsi Bali, dimana berguna untuk meningkatkan strategi gaya kepemimpinan dan stress kerjasehingga nilainya berdampak pada kinerja karyawan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Bali.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Path-Goal Leadership Theory*

Path-Goal Leadership Theory adalah teori pendukung dalam penelitian ini. *Path-Goal Leadership Theory* adalah teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh House (1970) yang menyatakan bahwa terdapat dua variabel kontijensi yang menghubungkan perilaku kepemimpinan dengan hasil berupa kepuasan kerja dan kinerja organisasi yaitu variabel-variabel yang berada diluar lingkungan karyawan (struktur tugas, sistem otoritas formal dan kelompok kerja) serta variabel yang merupakan bagian dari karakteristik personal karyawan (*locus of control*, pengalaman dan kemampuan yang dimiliki) (Robbins dan Judge, 2009). Salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling dihargai pada saat ini adalah *path-goal leadership theory* (Robbins dan De Cenzo, 1998).

Dasar dari teori ini adalah bahwa merupakan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberi arah dan dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan (Darmaji *et al*, 2013). *Path-goal leadership theory* adalah suatu teori dimana suatu pekerjaan pemimpin untuk membantu pengikutnya dalam mencapai sasaran dan mempersiapkan kebutuhan arahan dan dukungan. (Gomez *et al*, 2005) mengatakan, bahwa *path-goal leadership theory* fokus kepada bagaimana para

pemimpin mempengaruhi persepsi bawahan terhadap sasaran kerja yang mengarah kepada pencapaian sasaran tersebut.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:151), kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Fahmi (2016:67), kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:139), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Adinata (2015) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya, serta pencapaian yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh suatu organisasi sesuai dengan strategi organisasi tersebut. Menurut Ricardianto (2018), kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Menurut Simamora (2015:339), kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan hasil penelitian terdahulu maka, kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing- masing karyawan yang ada dalam organisasi

mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simanjuntak (2015:132) yaitu:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.

- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.
- c. Sarana prasarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut Mangkunegara (dalam Kholid, 2020) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah ala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu priode tertentu. Hal ini dapat

dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Irawan (2018) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti ia lihat. Menurut

Robbins (2018) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Edison (2016) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan stiap orang berbeda-beda. Kepemimpinan sendiri adalah tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar ingin bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

Gaya kepemimpinan menurut Siagian (2017) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identic dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan, gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Menurut Vincent Gaspersz (2015) bahwa kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan.

Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, mempengaruhi dan mengendalikan bawahannya agar bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela demi mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara tersendiri dalam memimpin perusahaannya. Menurut Afrizal (2015) terdapat empat jenis gaya kepemimpinan yaitu:

a. Kepemimpinan pengarah atau *directive leadership*

Kepemimpinan pengarah memiliki lima indikator, yaitu pemimpin menjelaskan mengenai yang diharapkan pemimpin dari bawahan, pemimpin tidak menunjukkan sikap simpati terhadap permasalahan yang dialami bawahan, pemimpin menjelaskan jadwal pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja, pemimpin mengarahkan secara spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas, pemimpin menentukan dan melakukan perencanaan, serta koordinasi dan pengawasan kerja bawahan.

b. Kepemimpinan pendukung atau *supportive leadership*

Kepemimpinan pendukung memiliki lima indikator, yaitu pemimpin bersikap ramah terhadap bawahan, menunjukkan sikap peduli terhadap kebutuhan bawahan, pemimpin mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan antara anggota kelompok, pemimpin memberikan motivasi saat bawahan mengalami frustrasi atau kecewa, dan pemimpin membantu bawahan dalam mengembangkan karir.

c. Kepemimpinan partisipatif atau *participative leadership*

Kepemimpinan partisipatif memiliki lima indikator, yaitu pemimpin berkonsultasi dan mengumpulkan ide-ide dari

bawahan, pemimpin mempertimbangkan saran dan ide dari bawahan sebelum mengambil keputusan, pemimpin bersama – sama dengan bawahan dalam pengambilan keputusan, pemimpin menyerahkan tugas kepada bawahan, pemimpin mampu mengatasi konflik.

d. Kepemimpinan orientasi prestasi atau *achievement-oriented leadership*

Kepemimpinan orientasi prestasi memiliki lima indikator, yaitu pemimpin menetapkan tujuan yang memberikan tantangan terhadap bawahan dalam mencapai prestasi, pemimpin memberikan penghargaan atas pencapaian prestasi, pemimpin memberikan sanksi atau peringatan pada bawahan yang memiliki prestasi kerja yang rendah, pemimpin mempromosikan bawahan yang memiliki kinerja yang memuaskan, dan pemimpin mencari perbaikan dalam meningkatkan kinerja bawahannya.

3. **Macam – Macam Gaya Kepemimpinan**

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat Siagian (2018:229) sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan otokratis

Kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena

mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

b. Gaya kepemimpinan militeristik

Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.

c. Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

d. Gaya kepemimpinan karismatis

Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.

e. Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut (Busro, 2018:251), antara lain:

- a. Struktur prakarsa, yang terdiri atas dimensi menyusun bagian kerja, hubungan kerja, serta tujuan.

- b. Pertimbangan, yang terdiri atas dimensi kepercayaan, pengambilan gagasan, serta tingkat kepedulian.

2.1.4 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adanya kondisi ketidakseimbangan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang dalam menyikapinya berbeda dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan (Zainal et al., 2017:308). Menurut Greenberg dan Robbins (2017:31), stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek – aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Menurut Isvandiari (2015), bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Menurut Riandy (2016), stres kerja adalah suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Menurut Mohyi (2017:161) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan atau suatu ketegangan mental (psikologi) seseorang terkait dengan pekerjaannya yang terjadi karena pengaruh situasi atau peristiwa diri dan lingkungan, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaannya. Menurut Satrio (2015:19) mendefinisikan Stres kerja sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan

lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stres yang dialami seorang individu akan memberikan dampak positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas secara maksimal. Tetapi jika stres kerja pada seorang karyawan tidak diatasi dengan benar dan profesional, maka akan berdampak negatif pada perusahaan maupun dalam diri seorang karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mendorong inisiatif dan kreativitas serta menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Dengan hasil penelitian terdahulu maka, stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

2. Faktor Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suara tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Robbins (2017) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stress yang potensial, yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan dalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena hantaman, sebagai contoh, maka individu akan menjadi semakin cemas dengan keamanan pekerjaannya. Ancaman terorisme di negara maju dan negara yang sedang berkembang, misalnya, akan mengarahkan pada ketidakpastian politik yang menjadi sangat menegangkan bagi orang-orang di dalam negara-negara tersebut, lalu inovasi dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan akan usang dalam waktu yang sangat singkat, komputer, robotik, otomasi, dan bentuk-bentuk yang mirip dari perubahan teknologi juga merupakan sebuah ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres.

b. Faktor Organisasional

Robbins (2017) telah mengkategorikan faktor organisasional menjadi tiga, yaitu:

1. Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara

fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.

2. Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.
3. Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

c. Faktor Individu

Mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

3. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2016:204) indikator yang digunakan dalam mengukur stress kerja, antara lain:

a. Beban kerja

Perasaan yang dirasakan oleh karyawan karena pekerjaan yang dilakukan terlalu sulit dan berlebihan.

b. Tekanan

Perasaan tertekan karyawan karena sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

c. Peralatan kerja yang kurang memadai

Peralatan kerja yang kurang memadai adalah faktor penyebab stress dimana dapat menghambat waktu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

d. Konflik

Konflik yang terjadi antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

e. Balas jasa yang terlalu rendah

Perusahaan memberikan balas jasa yang terlalu rendah atas pengorbanan yang dilakukan karyawan.

f. Masalah keluarga

Karyawan memiliki masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu terkait dengan Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Pemukiman PUPRKIM Provinsi Bali, serta dengan bentuk kebijakan atau model analisis yang dapat dijadikan acuan pendukung atau referensi bagi penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

2.2.1 Julvia (2016), melakukan penelitian tentang “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Hikari”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa mengenai pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan, diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat, sedangkan pada hasil analisis pengaruh konflik kerja dengan kinerja karyawan didapati signifikan berpengaruh positif. Perbedaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel stres kerja dan konflik kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja dan adanya perbedaan dari tempat penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel

dependen, yaitu variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.2.2 Saputra (2018), melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor X.” Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen, yaitu variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.2.3 Hasil Penelitian dari Dewi dan Wibawa (2016), yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud”. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 47 orang sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu

adalah pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel stres kerja dan motivasi kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja dan adanya perbedaan dari jumlah sampel serta perbedaan pada tempat penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen, yaitu variabel stress kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.2.4 Adelia (2016), melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Dharma Kerti Tabanan” Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan stres kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja dan adanya perbedaan dari tempat penelitian dan tahun penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen, yaitu variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja sebagai

variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.2.5 Yuliya (2019), melakukan penelitian tentang “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group Manado” Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Perbedaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja dan adanya perbedaan dari tempat penelitian dan tahun penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen, yaitu variabel stress kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.2.6 Dalimunthe (2018), melakukan penelitian tentang “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan” Teknik analisis

data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan. Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen, yaitu variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.2.7 Soegoto (2016), melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado” Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin berpengaruh secara simultan. Secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan dan inovasi pemimpin berpengaruh baik dan positif terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado. Sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan dan negatif. Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan

inovasi pemimpin, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen, yaitu variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.2.8 Husnia (2018), melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa bahwa tiga variabel yaitu disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Pengaruh signifikan terbesar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja. Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja.