

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia tidak terlepas dari peranan lembaga keuangan. Koperasi merupakan lembaga keuangan yang menjalankan suatu kegiatan usaha pelayanan yang sangat membantu dan diperlukan oleh anggota koperasi dan masyarakat. *International Cooperative Alliance* (ICA) menyatakan bahwa koperasi adalah sebuah perkumpulan orang-orang yang bersifat otonom yang bergabung secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi bersama dalam bidang ekonomi, sosial dan budaya melalui perusahaan yang dimiliki bersama dan diawasi secara demokratis. Wahyuni (2019), menyatakan peran koperasi sangat penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan demokrasi yang mempunyai ciri kebersamaan, kekeluargaan, dan keterbukaan. Menurut Suryani (2021), pengelolaan koperasi dapat berjalan dengan baik perlu memperhatikan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang kompeten tentunya akan lebih mudah bagi organisasi mencapai tujuan. Menurut Safitri (2019), kinerja karyawan merupakan kegiatan utama dalam koperasi, manajer maupun pengurus koperasi harus mampu memperhatikan dengan baik setiap pekerjaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik

adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Yanti dan Afriani (2019), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2019), menyatakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi dan faktor psikologis. Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seorang pegawai yang berasal dari dalam diri mereka, serta unsur psikologis manusia adalah kecerdasan emosional. Menurut Siswanto (2020), kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan modal untuk mengerjakan barang atau jasa dan gaya kepemimpinan dari suatu organisasi menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam memimpin karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Batubara (2020) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dengan menjalankan segala aktivitas perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Hardianti (2021), menyatakan potensi seorang pemimpin dapat diketahui dari gaya kepemimpinan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang yang diteladani dan dipatuhi. Menurut Hidayat (2018) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja perusahaan dan tujuan perusahaannya dapat di maksimalkan. Efnita (2018) menyatakan bahwa pemimpin yang baik akan mendorong, memelihara, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan

karyawannya melalui kenyamanan bekerja agar tercipta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu organisasi memegang kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan (Siswanto dan Hamid, 2020).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2017), Siswanto dan Hamid (2020), Anggraini (2018), Batubara (2020), Hendri dan Kirana (2021), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmo dan Lukita (2017), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tidak gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Caksana (2019) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan adalah lingkungan kerja, tempat karyawan bekerja tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedarmayanti (2017), menyatakan lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yudiningsih (2017), Saluy (2017), Laksono dan Wilasittha (2021), Arianto

dan Kurniawan (2020), Kistanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Safira dan Rozak (2020), Nabawi (2020), Hartati (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tidak lingkungan kerja di dalam perusahaan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Utomo (2019) menyatakan stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Arfani (2018) menyatakan stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sinambela (2018) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Lantara dan Nusran (2019) stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan akan merugikan organisasi karena kinerja yang dihasilkan juga akan menurun, hal tersebut terjadi karena stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan setiap karyawan (Afandi, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan Saputro (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda halnya dengan hasil penelitian Yuliana dan Supardi

(2019), Putra dan Wijaya (2019), Dharmayasa dan Adnyani (2020), Wirya dan Andiani (2020), Handayani (2020) dan Kistanti (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja di dalam perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi yang dilakukan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem ditemukannya fenomena atau permasalahan yang dialami yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi yaitu pada target jumlah tabungan yang mengalami penurunan. Target jumlah tabungan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem. Disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Target Jumlah Tabungan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di
Besakih, Karangasem.
Tahun 2021

No	Bulan	Target Jumlah Tabungan (Rp)	Realisasi Jumlah Tabungan (Rp)	Selisih Realisasi dengan Target Jumlah Tabungan (Rp)	Persentase Realisasi (%)
1	Januari	22.000.000	20.089.419	1.910.581	91.50
2	Februari	23.000.000	20.052.416	2.947.584	87.18
3	Maret	25.000.000	22.288.565	2.711.435	89.15
4	April	27.000.000	23.548.251	3.451.749	87.22
5	Mei	29.000.000	27.288.971	1.711.029	94.10
4	Juni	30.000.000	26.782.812	3.217.188	89.28
7	Juli	32.000.000	30.522.314	1.477.686	95.38
8	Agustus	33.000.000	31.072.533	1.927.467	94.16
9	September	37.000.000	30.522.752	6.477.248	82.49
10	Oktober	38.000.000	34.769.148	3.230.852	91.50
11	November	35.000.000	29.386.960	5.613.040	83.96
12	Desember	39.000.000	30.167.689	8.832.311	77.35

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem.

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa terdapat selisih antara target jumlah tabungan dan realisasi jumlah tabungan pada tahun 2021 yang selalu mengalami penurunan setiap bulannya dimana penurunan drastis terjadi pada bulan Desember 2021 yaitu target jumlah tabungan sebesar Rp39.000.000 hanya dapat terealisasi sebesar Rp30.167.689 sehingga selisih antara realisasi tabungan dengan target tabungan yang ditentukan adalah sebesar Rp 8.832.311 atau 77.35%. Berdasarkan pernyataan diatas bahwa target jumlah tabungan selalu mengalami penurunan setiap bulan, hal tersebut disebabkan karena pola pikir masyarakat untuk menabung yaitu apabila memiliki sisa uang dari pendapatannya atau menabung harus dengan angka yang lumayan besar. Masyarakat Indonesia dikenal sebagai masyarakat yang sangat konsumtif, hal tersebut mengakibatkan kurangnya motivasi menabung pada masyarakat karena Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem belum ditemukannya program yang bisa meningkatkan motivasi masyarakat untuk menabung. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan dimana target jumlah tabungan belum dapat dicapai oleh setiap karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari 10 orang karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem, bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan pada target jumlah tabungan, hal tersebut tentunya berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem masih kurang baik dimana penegakan aturan yang ditetapkan secara tertulis dengan implementasinya belum sejalan, cara komunikasi pimpinan dan bawahan yang masih kurang baik untuk memahami setiap karakter bawahannya serta pimpinan kurang untuk menerima saran dari bawahannya. Gaya

kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pemimpin berbeda-beda, dalam hal ini gaya kepemimpinan seseorang akan dipengaruhi oleh sifat seseorang, wawasan, pengalaman dan kemampuan bawahan dalam menerima instruksi pekerjaan yang dibebankan setiap karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari 10 orang karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem bahwa terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi selain gaya kepemimpinan yaitu lingkungan kerja. Dimana Kondisi lingkungan kerja perusahaan kurang nyaman, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya fasilitas atau alat-alat yang diperlukan saat bekerja seperti komputer dan printer serta kebersihan ruangan kerja yang kurang diperhatikan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari 10 orang karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem bahwa terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yaitu stres kerja. Fenomena atau permasalahan yang terjadi yaitu karyawan merasa tertekan karena target yang ditetapkan perusahaan cukup tinggi dan belum dapat dicapai secara optimal oleh karyawannya. Permasalahan lain yaitu salah satunya pada bagian penagihan kredit, karyawan merasa berat karena

penempatan tugas tidak sesuai dengan asalnya, ada karyawan yang mendapat tugas jauh dari rumah asalnya. Karyawan juga kadang-kadang harus menggunakan uang sendiri supaya tidak kena penalti dari perusahaan karena tidak mencapai target yang ditentukan. Berdasarkan *research gap* dan fenomena, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka pokok permasalahan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Memberikan tambahan dalam penerapan ilmu di bidang manajemen, khusus dibidang menejemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan untuk selanjutnya digunakan sebagai dasar salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai saran dan masukan kepada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih dalam hal pengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) pada penelitian ini. *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. Gaya kepemimpinan seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi dalam tindakannya dan dapat mempengaruhi konsekuensi kinerjanya, *goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamiasih, 2019). Menurut Hidayat (2018) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja karyawan dan tujuan perusahaannya dapat di maksimalkan.

Caksana (2019) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan adalah lingkungan kerja, tempat karyawan bekerja tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2017), menyatakan lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu (Srimidarti, 2018).

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan akan merugikan organisasi karena kinerja yang dihasilkan juga akan menurun, hal tersebut terjadi karena stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan setiap karyawan (Afandi, 2018). Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2019).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Marsam (2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau

organisasi. Menurut Rismawati dan Mattala (2018), mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Fauzi dan Nugroho (2020) menyatakan bahwa Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang atau produk maupun jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2019) 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

Organisasi yang baik, wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggungjawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai 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 pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Indrayana (2019), indikator kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan 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. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dengan menjalankan segala aktivitas perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Melalui gaya kepemimpinan, dapat diketahui potensi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang yang diteladani dan dipatuhi (Hardianti, 2021).

Hidayat (2018) mengatakan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja perusahaan dan tujuan perusahaannya dapat di maksimalkan. Sedangkan menurut Thoha (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu norma atau perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang dicapai. Menurut Efnita (2018) menyatakan bahwa pemimpin yang baik akan mendorong, memelihara, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan karyawannya melalui kenyamanan bekerja agar tercipta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan karyawannya.

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli di atas tentang gaya kepemimpinan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi seorang pemimpin yang sering diterapkan

dalam mengarahkan dan mengedalikan orang lain untuk mempengaruhi kinerja bawahannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Hidayat (2018) macam-macam gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan otokratik

Gaya kepemimpinan ini bersifat tidak mau menerima kritik, saran, ataupun pendapat.

b. Gaya kepemimpinan militeristik

Gaya kepemimpinan ini memiliki sifat seperti dalam menngerakkan bawahannya system pemerintah yang sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat atau jabatan, senang kepada formalitas yang berlebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

c. Gaya kepemimpinan kharismatik

Gaya kepemimpinan ini harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat dipelukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifat yang positif.

d. Gaya kepemimpinan partenalistik

Gaya Kepemimpinan ini memiliki sifat bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan mengambil inisiatif, dan sering bersikap tidak mau tahu.

e. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan ini membuktikan tipe pimpinan yang demokratis yang paling tepat untuk organisasi yang modern karena kepemimpinan demokratis senang untuk menerima saran, selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Efnita (2018), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

- a. Kepribadian (*personality*), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai latar belakang dan pengalamannya yang akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
- c. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
- d. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- e. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018), indikator gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, lingkungan kerja dapat berupa sarana dan prasarana, layout, dan hubungan antar sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dirasa kondusif maka akan meningkatkan hasil kerja dari seorang karyawan. Sedarmayanti (2017), menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Afandi (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban,

pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Widodo (2019), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli di atas tentang Lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

2. Macam- Macam Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017), menyatakan macam-macam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan fisik meliputi semua benda atau alat yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan atasan dan bawahan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari:

a. Faktor Internal

1). Pewarnaan

Perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerjadalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin, bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

2). Lingkungan kerja yang bersih

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, karena kebersihan itu sendiri akan mempengaruhi kesehatan karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut. Jika lingkungan bersih, maka akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan menimbulkan seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

3). Penerangan yang cukup

Penerangan yang cukup akan memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. maka dari itu dalam memberikan penerangan harus pas, tidak terlalu terang ataupun redup.

4). Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang cukup akan membuat kesegaran fisik karyawan

b. Faktor Eksternal

1). Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari kerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja dan untuk lebih giat bekerja.

2). Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus di atasi, misalnya dengan pelindungan telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

3). Bebas dari Gangguan Sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan eksternal tidak menjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

4). Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator lingkungan kerja dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas

kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.5 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Lantara dan Nusran (2019), stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Rivai (2019), jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Mangkunegara (2017) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan perusahaan.

2. Macam-Macam Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat macam-macam stres kerja adalah sebagai berikut:

b. *Eustress*

Eustress merupakan hasil dari respons terhadap stress yang bersifat positif (membangun) termasuk kesejahteraan individu, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi dan tingkat kinerja yang tinggi.

c. *Distress*

Distress, merupakan hasil dari respons yang bersifat negatif (merusak). Termasuk konsekuensi individu, ketidakhadiran yang tinggi, dan menimbulkan penyakit.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Rivai (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor lingkungan

Ketidak pastian lingkungan mempengaruhi tingkat stress para karyawan, perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidak pastian dalam pekerjaan.

b. Faktor pribadi

Faktor pribadi menjadi hal utama masalah keluarga yaitu ekonomi pribadi atau kepribadian dan karakter seseorang

c. Faktor organisasi

Faktor organisasi terkadang menjadi tekanan untuk menghindari masalah yang ada saat ini tidak selalu peka terhadap kegiatan atau aktifitas kerja, beberapa diantaranya:

1). Tuntutan tugas

Dalam hal ini berkaitan dengan tuntutan seseorang yang meliputi aspek kerja nyata

2). Tuntutan peran

Dalam hal ini berlaku dan saling berkaitan dengan fungsi yang diberikan tugas atau tanggung jawab dengan cepat. Pada hal lain pihak stress kerja juga disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan.

4. Indikator Stres Kerja

Menurut Sulistiyani (2020) menyatakan terdapat lima indikator stres kerja, yaitu :

a. Beban kerja

Merupakan tuntutan tugas yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu, beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stress kerja.

b. Sikap pimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin kepada bawahannya, sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

c. Peralatan kerja

Merupakan benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja karyawan.

d. Situasi internal

Merupakan kondisi didalam dan disekitar karyawan bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

e. Konflik peran

Merupakan kondisi dimana karyawan memikul tugas dan menanggung konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil dari penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam kerangka berfikir, dan faktor-faktor penting lainnya yang dapat dijadikan sebagai landasan kajian untuk mengembangkan wawasan berpikir peneliti. Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya terletak pada objek yang diteliti, sampel yang diambil, lokasi penelitian dan teknik penentuan sampelnya.

1. Penelitian Setiawan (2017) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Asri Motor”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asri Motor. Koefesien estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang memiliki arti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan di PT. Asri Motor, maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat secara nyata (signifikan).
2. Penelitian Siswanto dan Hamid (2020) berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Freeport Indonesia. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif

antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Freeport Indonesia.

3. Penelitian Anggraini (2018) berjudul analisis stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, pencatatan dokumen dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan secara positif dengan nilai $\text{sig.} < 0.000$ lebih kecil dari 0.05 dan dengan pengaruhnya sebesar 66,1%.
4. Penelitian Sudarmo dan Lukita (2017) dalam penelitiannya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yakni F_{hitung} yang diperoleh sebesar $= 1,544 > F_{tabel} 0,209$.
5. Penelitian Batubara (2020) berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Gaya kepemimpinan direktif (X) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} ($2,748 > 1,691$) dengan nilai signifikansi 0,008 ($\text{Sig} = 0,008 < 0,05$).

6. Penelitian Hendri dan Kirana (2021) berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Roy Sentoso Collection. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Roy Sentoso Collection.
7. Penelitian Yudiningsih (2017) berjudul pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng dengan objek seluruh karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.
8. Penelitian Nabawi (2020) dalam artikel dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
9. Penelitian Saluy (2017) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sumber Baru Niaga”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian

ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Niaga.

10. Penelitian Laksono dan Wilasittha (2021) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Samaco.
11. Penelitian Arianto dan Kurniawan (2020) dalam artikel yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja.
12. Penelitian Safira dan Rozak (2020) dalam artikel penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah), dengan menggunakan Pengambilan sample menggunakan teknik purposive sampling dan Pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
13. Penelitian Hartati dkk (2020) berjudul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka.

14. Penelitian Saputro (2019) berjudul Pengaruh Konflik, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Konflik, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan secara analisis data dan pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan pada PT Duta Plast Di Sukoharjo dengan objek seluruh karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo yang berjumlah 475 orang. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo.
15. Penelitian Yuliana dan Supardi (2019) dengan judul analisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data dan informasi dikumpulkan melalui survei dengan alat bantu kuisisioner. Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa konflik kerja dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
16. Penelitian Putra dan Wijaya (2019) dengan judul pengaruh kepemimpinan transaksional dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Penelitian ini menggunakan riset kuantitatif yaitu dengan menggunakan survey dan kuesioner terhadap 48 responden. Hasil penelitian secara parsial dapat diketahui stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.

17. Dharmayasa dan Adnyani (2020) dengan judul Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Siwa Sempurna Dive and Watersport. Hasil lainnya ditemukan bahwa secara parsial dapat diketahui stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Siwa Sempurna Dive and Watersport.
18. Wirya dan Andiani (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. Hasil penelitian secara parsial dapat diketahui stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni.
19. Penelitian Handayani (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. Hasil penelitian secara parsial dapat diketahui stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada RS Ludira Husada Tama Yogyakarta.
20. Penelitian Kistanti (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Yogyakarta”. Hasil penelitian tersebut secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, serta dalam uji F menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.