

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ekonomi adalah salah satu faktor penting dalam kehidupan manusia. Dapat dipastikan dalam keseharian kehidupan manusia selalu bersinggungan dengan kebutuhan ekonomi. Keberadaan ekonomi dapat memberikan kesempatan bagi manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti makanan, minuman, berpakaian, tempat tinggal, dan lain sebagainya. Pentingnya ekonomi dalam kehidupan manusia tersebut menuntut negara untuk mengatur kebijakan tentang perekonomian dan menjamin perekonomian warga negara khususnya di Indonesia yang memproklamirkan diri sebagai negara kesejahteraan. Selain daripada itu, pertumbuhan ekonomi juga merupakan faktor yang mendukung pembangunan nasional dalam sebuah negara.

Lelang merupakan lembaga hukum yang selalu ada dalam sistem hukum di Indonesia untuk memenuhi kebutuhan masyarakat salah satunya memenuhi penjualan suatu objek, maka dari itu lelang adalah penjualan barang yang terbuka untuk umum dengan penawaran harga secara tertulis dan/ atau lisan yang semakin meningkat atau menurun untuk mencapai harga tertinggi, yang didahului dengan pengumuman lelang.

PT. Balai Lelang Bali Denpasar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelelangan. Balai Lelang adalah badan Hukum Indonesia yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT), izin operasionalnya ditetapkan oleh Menteri Keuangan Nomor 80 / KM.6/2009. PT. Balai Lelang

Bali yang berkedudukan di Denpasar dengan alamat di Jalan Cokroaminoto No.13 Denpasar sesuai akta pendirian Perseroan Terbatas Nomor 37 tanggal 28 Nopember 2008 yang telah disahkan dengan keputusan Menteri Hukum dan HAM Nomor : AHU - 04806.AH.01.01 Tahun 2009.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dimana gaya kepemimpinan, disiplin, dan stres kerja dalam suatu perusahaan dianggap sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Menurut Kumala dan Agustina (2018 : 27) mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai atau sering diterapkan oleh seseorang pemimpin. Kepemimpinan bukanlah masalah yang mudah, baik dalam memahami maupun menerapkan dengan tepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Rohmah (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan

menurut Nugroho (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja; artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Menurut Sutrisno (2017 : 86) menyatakan disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mendukung tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang akan membuat penghalang dan menghambat tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018) menemukan hasil bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian berbeda yang dilakukan oleh Arisanti, dkk (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perasaan stres seringkali dialami oleh karyawan dikarenakan banyak hal yang dialami dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan. Hal tersebut terjadi seiring dengan meningkatnya tingkat stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, Mangkunegara (2013: 155). Pendapat ini didukung oleh Luthans, (2006: 441) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari

interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diansyah (2016) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya menurut hasil penelitian dari Praptiestrini (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:67) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa terjadi penurunan Gabreila dkk, (2018). Kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan organisasi, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan.

Terkait dengan adanya berita yang terjadi pada perusahaan PT. Balai Lelang Bali Denpasar, terkait dengan adanya kasus yang menimpa dan telah diangkat dalam halaman berita pada radarbali.id, berita tersebut berjudul “merasa jadi korban mafia, Hartono adukan balai lelang ke DJKN”. Berita tersebut menyebutkan bahwa PT. Balai Lelang Bali Denpasar memaksakan, padahal objek dari pelelangan tersebut bermasalah, namun hal tersebut

dikarenakan kesalahan dari BPR Sedana dan PT. Balai Lelang Bali Denpasar hanya selaku perantara dalam penjualan pelelangan.

Berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan dengan karyawan perusahaan di lingkungan PT. Balai Lelang Bali Denpasar, terkait dengan permasalahan kinerja karyawan yang pada dasarnya disebabkan oleh keadaan di dalam organisasi. Keadaan tersebut dapat di lihat dari segi gaya kepemimpinan, disiplin, dan stres kerja. Berdasarkan dari hasil wawancara terjadi masalah sebagai berikut, gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Balai Lelang Bali Denpasar belum dikatakan baik, karna masih ada keluhan terkait gaya kepemimpinan yang dilakukan atasan di lingkungan PT. Balai Lelang Bali Denpasar, yaitu mengenai pemimpin perusahaan tidak memiliki gaya kepemimpinan yang tetap dalam memimpin dimana kadang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan kadang otoriter, untuk lebih lengkapnya terdapat di lampiran I pada halaman 107.

Faktor lain yang mempengaruhi tidak tercapainya kinerja karyawan pada PT. Balai Lelang Bali Denpasar yang maksimal yaitu disiplin kerja, hal tersebut dikatakan oleh wakil direktur, dalam perilaku kedisiplinan seringkali tidak konsisten, terlihat pada penggunaan waktu istirahat karyawan sering berlebihan menggunakan waktu saat jam makan siang dengan waktu yang ditentukan dan sering istirahat pada jam bekerja. Untuk lebih lengkapnya terdapat pada lampiran I pada halaman 107.

Pengaruh stres kerja juga menjadikan kurang maksimalnya kinerja karyawan pada lingkungan PT. Balai Lelang Bali Denpasar, dimana peningkatan stres kerja tersebut timbul di perusahaan dengan banyaknya

berkas berkas yang di tangani karyawan dimana berkas tersebut yang berupa file, soft copy maupun hard copy, dimana berkas tersebut banyaknya angka maupun simbol dalam kode berkas, akan semakin membut karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam bekerja, yang akan menimbulkan perasaan tegang, gelisah atau khawatir yang menyebabkan perasaan yang kompleks untuk mempresepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif, dan timbulnya kurang konsentrasi. Untuk lebih lengkapnya terdapat pada lampiran I pada halaman 108.

Dari ketiga faktor tersebut, penurunan kinerja karyawan pada PT. Balai Lelang Bali Denpasar, memicu para pegawai di dalam sektor lapangan maupun karyawan kantor sering kali lalai dan keliru dalam hal penghitungan luas tanah maupun barang lelangan properti seperti, kendaraan maupun rumah dimana hal tersebut menjadikan banyaknya koreksi yang di lakukan dan menyebabkan keterlambatan dalam bekerja dan kurang efektif. Hal tersebut juga terjadi dengan disibukkan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain. Untuk lebih lengkapnya terdapat pada lampiran I pada halaman 108.

Dilatarbelakangi oleh hal diatas, maka penukis mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin dan Stres Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Balai Lelang Bali Denpasar”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Balai Lelang Bali Denpasar ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Balai Lelang Bali Denpasar ?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Balai Lelang Bali Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang kemudian diidentifikasi ke dalam rumusan masalah, penelitian memiliki tujuan yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Balai Lelang Bali Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Balai Lelang Bali Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Balai Lelang Bali Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis

Dapat memberikan informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut, dan bervariasi dalam pemilihan penggunaan variabel.

2. Manfaat praktis

a. Bagi mahasiswa

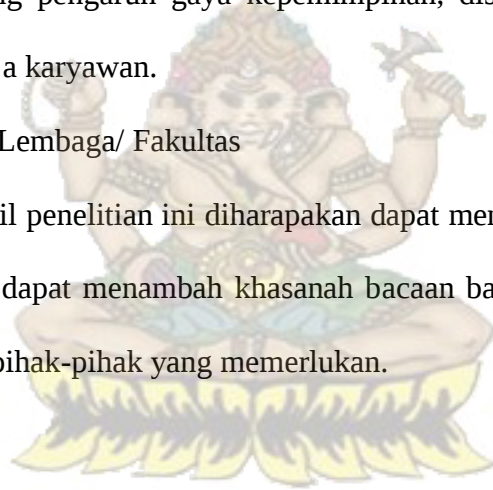
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman serta wawasan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat melalui teori-teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan di lapangan.

b. Bagi perusahaan PT.Balai Lelang Bali Denpasar

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan stres terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Lembaga/ Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu kajian ilmiah, yang dapat menambah khasanah bacaan bagi penelitian berikutnya, atau pihak-pihak yang memerlukan.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting theory*

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dikemukakan melalui publikasinya yang berjudul *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives* pada tahun 1968, Locke mengemukakan tentang teori penetapan tujuan/ *goal setting theory* dengan pendekatan kognitif. Locke juga menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan antara tujuan dan kinerja tugas seseorang. *Goal setting* memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang Mitchell & Daniel (2003). Locke (1980) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas, dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur.

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan PT. Balai Lelang Bali Denpasar diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan, pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan stres kerja sebagai faktor penentu. Jika faktor tersebut diterapkan secara baik maka kinerja karyawan PT. Balai Lelang Bali Denpasar yang baik akan tercapai.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kartono (2008:34) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Kartono (2018:27) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya dan gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin. Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Herujito (2006:188) mengartikan gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus

sesuai dengan situasi yang dihadapi. Sedangkan menurut Supardo (2006:4), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan Instansi dengan cara yang lebih masuk akal. Berdasarkan pengertian pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2) Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut:

- A. Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu :
 1. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
 2. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.
- B. Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.
2. Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
3. Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan

dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik. Dalam hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

C. Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut:

1. Tipe Otokratik, tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2. Tipe kendali bebas atau masa bodo (*LaissezFaire*), tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.
3. Tipe paternalistik persepsi, seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.
4. Tipe Kharismatik, seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil

menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

5. Tipe Militeristik, pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.
6. Tipe Pseudo-demokratik, tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samarsamar.
7. Tipe Demokratik, tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya pemimpin secara

demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

3) Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2016:86), indikator gaya kepemimpinan ada 5 yaitu :

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

c. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain.

Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Rosidah (290:2009) menyebutkan disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur dan disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Menurut Afandi (2018 : 12) disiplin adalah suatu alat

yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Dessler (2009:194) disiplin kerja merupakan suatu aturan yang dibuat perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan. Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang diungkapkan para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi dalam bentuk peraturan dan undang - undang yang dibuat perusahaan dengan tujuan agar karyawan berhati-hati dalam bekerja sehingga menyelesaikan suatu permasalahan.

2) Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017 : 129) macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu:

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para

pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

c. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

e. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

4) Indikator Disiplin kerja

Menurut Ibrahim (2011:97) indikator disiplin kerja antara lain:

a. Tingkat kehadiran

Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

b. Tata cara kerja

Yaitu aturan dan ketentuan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan perusahaan.

c. Ketaatan kepada pimpinan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna untuk mendapatkan hasil yang baik.

d. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

e. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku dalam bekerja.

2.1.4 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres diartikan suatu kondisi terhadap situasi eksternal yang berdampak pada perilaku seseorang Luthans (2006 : 441). Menurut pendapat Hamali (2018: 214) stres kerja didefinisikan dengan kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Sedangkan Menurut Sinambela (2018: 472) stres merupakan respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang. Menurut Robbins (2019 : 15) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan temuan beberapa kajian studi sebelumnya jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi fisik dan psikologis seseorang / karyawan yang ditunjukkan melalui sikap atau perilaku seperti kecemasan, ketegangan, gelisah, yang disebabkan oleh permasalahan yang mengganggu pikiran seseorang yang tidak dapat diselesaikan sendiri.

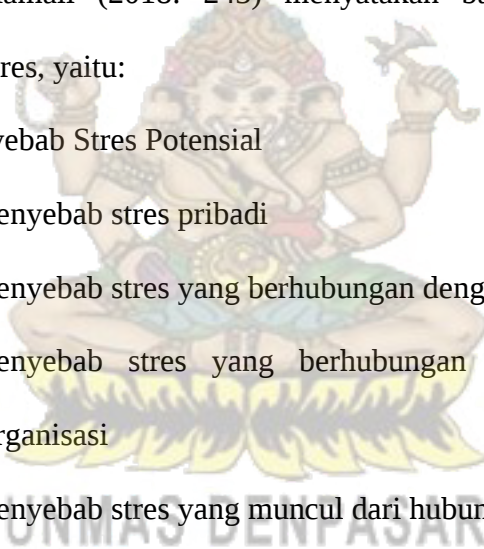
2) Penyebab Stres Kerja

Suatu kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut Stresors. Menurut Handoko (2011:200) menyebutkan ada dua hal yang menjadi penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *offthe-job*. Penyebab dari *stres on-the-job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, umpan balik

pelaksanaan kerja yang kurang baik, wewenang yang tidak mencukupi untuk pelaksanaan tanggung-jawab, frustrasi, konflik antar individu dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stres *off-the-job* antara lain kekhawatiran atas masalah-masalah diluar dari pekerjaan, masalah-masalah fisik, masalah pribadi dan masalah perubahan yang terjadi pada lingkungan disekitar

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Hamali (2018: 243) menyatakan bahwa terdapat beberapa penyebab stres, yaitu:

- 
- a. Penyebab Stres Potensial
 1. Penyebab stres pribadi
 2. Penyebab stres yang berhubungan dengan kerja
 3. Penyebab stres yang berhubungan dengan kelompok dan organisasi
 4. Penyebab stres yang muncul dari hubungan kehidupan kerja
 - b. Penyebab Stres Pengalaman
 1. Persepsi karyawan
 2. Kepribadian
 3. Kemampuan
 4. Pengalaman
 - c. Konsekuensi Stres Potensial
 1. Konsekuensi fisiologi
 2. Konsekuensi psikologi

3. Konsekuensi perilaku

4) Gejala Stres Kerja

Menuru Hamali (2018: 246) mengemukakan gejala stres di tempat kerja adalah sebagai berikut:

a. Gejala Stres pada Tingkat Individu, terdiri dari:

1. Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, dan hipertensi.
2. Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa tersaingi
3. Reaksi Kognitif seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
4. Reaksi Tingkah Laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.

b. Gejala Stres pada Tingkat Organisasi, terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gretakan-gretakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikan dan kompensasi atau perawatan kesehatan.

5) Dampak Stres Kerja

Dampak stres ini bermacam-macam. Ada akibat positif, yang dapat memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk tekun bekerja. Namun banyak pula yang berdampak negatif, yang merusak

dan berbahaya. Menurut Surya (2015:143) menyatakan stres tidak selalu mempunyai pengertian negatif, dalam kondisi tertentu stres dapat berdampak positif. Stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam :

- a. Aspek Psikologis (kecenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, apatis, depresi, tidak bergairah, hilang percaya diri)
- b. Aspek Jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, sulit bernapas, gangguan pencernaan, gangguan saraf)
- c. Aspek Perilaku (kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitif, pasif, kurang bertanggung jawab)
- d. Aspek Lingkungan (suasana rumah tangga yang kurang harmonis, lingkungan pekerjaan yang kurang produktif, masyarakat yang tidak tenteram)

6) Indikator Stres Kerja

Menurut Jin, dkk (2017) menuturkan indikator untuk stres kerja ada 4 (empat), disebutkan sebagai berikut:

a. Kekhawatiran

Adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

b. Gelisah

Perasaan tidak tenteram yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.

c. Tekanan

Suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.

d. Frustrasi

Rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah berbagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan berperan langsung dalam berkembangnya bisnis. Seperti yang disebutkan sebelumnya, produktif atau tidaknya karyawan dapat berdampak cukup besar terhadap perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa terus memonitor kinerja dari setiap karyawan dan mencari tahu apakah tingkat produktivitas karyawan dalam melakukan tugasnya sudah sesuai dengan ekspektasi atau tidak. Lebih jelasnya berikut definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli:

- a. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja dalam bahasa inggris perfromance dan sering diistilahkan performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2012:5).
- b. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2011:172).
- c. Menurut Sinambela (2012:6) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.
- d. Menurut Mangkunegara (2011:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun defenisi kinerja karyawan menurut Rivai (2011:196) bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu ataupun sekelompok organisasi yang dijalankan sesuai dengan ketetapan yang telah ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

2) Faktor- faktor Kinerja karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Sutrisno (2016:9) menyebutkan ada 4 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan Efesiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efesien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap

orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

3) Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik menurut Mangkunegara (2002:68) menyebutkan orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang ditetapkan. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Sutrisno (2014 : 152) diantaranya :

a. Hasil Kerja

Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan oleh karyawannya dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari karyawan. Selain itu pengetahuan pekerjaan dapat mencerminkan sejauh mana karyawan dapat memahami produk atau jasa yang dimiliki perusahaan.

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

d. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau teman sekerja dan tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.

2.1.6. Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Gibson (2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha yang menggunakan suatu gaya dan mempengaruhi dan tidak memaksakan untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. pentingnya agen bagi perubahan mampu mempengaruhi dan kinerja pengikutnya dan memusatkan pencapaian tujuan. Menurut analisa Ato'lllah (2014) para pemimpin yang paling efektif mencocokkan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi, meliputi gaya kerja yang mereka sukai dan sifat kepribadian, serta hakikat dari tugas dan kelompok.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah motor penggerak yang senantiasa mempengaruhi, mendorong dan mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya supaya mereka dapat bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian tampak jelas bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat baik secara langsung maupun tidak langsung dengan kinerja pegawai. Untuk itu, dalam meningkatkan kinerja bawahan diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif.

2) Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan

Tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku – perilaku karyawan konsisten dengan aturan – aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan sebuah kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pada saat suatu aturan dilanggar efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Menurut Yulk dalam Sutrisno (2016:96) bahwa disiplin merupakan faktor utama yang memengaruhi produktivitasnya. Sedangkan menurut Wukir (2013:92) disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Dari pendapat ahli di atas dapat kita ketahui bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturanaturan perusahaan.

3) Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan.

Sejumlah riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja dimana bila tidak ada stres tantangan kerja akan adanya kinerja yang cenderung menurun, sejalan dengan meningkatnya stres. Kinerja cenderung naik karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja , juga suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menganggapi tentangan pekerjaan.

Menurut Mas'ud (2002:20) Sebagaimana yang ditunjukkan oleh kurva, peningkatan jumlah stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja tetapi hanya sampai titik tertentu. Tetapi terlalu stres menaruh tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala seorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah (Robbins 2011).

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu pendukung yang menurut penelitian yang perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, focus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Oleh karena itu penelitian melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian. Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang dilakukan menyiratkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja.

Hasil penelitian sebelumnya:

1. Ariska (2019), yang berjudul Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung, Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan pt. telkom Indonesia cabang Bandar lampung.

2. Nugroho (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian menunjukkan 1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja; artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan. 2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif; artinya makin tinggi Motivasi maka makin tinggi pula Kinerja karyawan. 3) Loyalitas Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif; artinya makin tinggi Loyalitas kerja maka makin tinggi pula Kinerja karyawan CV Anugerah.
3. Rohmah (2019), yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan Desa Banjawaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan uji t menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan jika gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Sunarsi (2018), yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta”. Hasil analisis simultan membuktikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

5. Mistina (2018), pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Dongil Etching Indonesia, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh positif yang lemah dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan, namun secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Dongil Etching Indonesia.
6. Wirya, dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh dari (1) stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, (3) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni.
7. Arisanti, dkk (2019) yang berjudul, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel

motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

8. Nurrachman (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan Kabupaten Jember. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.
9. Praptiestrini (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di PT. Pabrik Pemintalan Pamor Karanganyar; (2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Pemintalan Pamor Karanganyar; (3) gaya kepemimpinan, pekerjaan stres, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Pemintalan Pamor Karanganyar.
10. Anggraeni , Budiwina (2020) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi PT. Jamu Air Mancur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan

stres kerja dengan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.2

Penataan Penelitian Terdahulu

No	Refrensi	Variabel	Mopping				Keterangan
			G K (X ¹)	D K (X ²)	S K (X ³)	K (Y)	
1.	Ariska (2019)	1. Gaya Kepemimnpi nan. 2. Kinerja Karyawan	√	-	-	√	1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan pt. telkom Indonesia cabang Bandar lampung.
2	Nugroho (2018)	1.Gaya Kepemimpin an 2. Motivasi 3.Loyalitas 4. Kinerja Karyawan	√	-	-	√	1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja; artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan. 2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif; artinya makin tinggi Motivasi maka makin tinggi pula Kinerja karyawan. 3) Loyalitas Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif; artinya makin tinggi Loyalitas kerja maka makin tinggi pula Kinerja karyawan CV Anugerah.
3	Rohmah (2019)	1.Gaya Kepemimpin an	√	-	√	√	1.Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan.

		2. Stres kerja 3. Kinerja pegawai					2. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Sunarsi (2018)	1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Karyawan	√	√	-	√	1. Hasil analisis simultan membuktikan Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. 2. Hasil analisis simultan membuktikan Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
5	Mistina (2018)	1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Disiplin kerja 4. Kinerja Karyawan	√	√	-	√	1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Variabel Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Variabel Kinerja Pegawai. 2. Terdapat pengaruh positif yang lemah dari Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan. 3. Secara simultan Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT Dongil Etching Indonesia.
6	Wirya, dkk (2020)	1. Stres Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Karyawan	-	-	√	√	(1) Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh dari stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, (3) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni.

7	Arisanti, dkk (2019)	1.Motivasi Kerja 2.Disiplin Kerja 3. Kinerja Karyawan	-	√	-	√	1.Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2.Sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.
8	Diansyah (2016)	1.Gaya Kepemimpinan 2.Stres kerja 3 Kinerja Pegawai	√	-	√	√	1.Hasil analisis menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember 2.Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember 3. Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Di nas Kesehatan Kabupaten Jember.
9	Praptiestri ni (2021)	1.Pengaruh Gaya Kepemimpinan 2.Stres Kerja 3.Kinerja Karyawan	√	-	√	√	(1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Pemintalan Pamor Karanganyar; (2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Pemintalan Pamor Karanganyar; (3) Gaya kepemimpinan, stres kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Pemintalan Pamor Karanganyar.

10	Anggraeni , Budiwina (2020)	1.Stres Kerja 2.Gaya Kepemimpin an 3.Kinerja Karyawan	√	-	√	√	1.Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja dengan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
----	-----------------------------------	--	---	---	---	---	--

