

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Ajabar (2020:5) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia salah satunya yang dimaksud adalah karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengelola dan melaksanakan operasional perusahaan agar berjalan dengan lancar dan optimal. Hasil dari pelaksanaan operasional tersebut dapat dikatakan sebagai kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan jika mampu memberikan hasil yang optimal. Sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan atau cenderung kurang baik, tentunya akan dapat merugikan perusahaan dan tujuan perusahaan juga tidak akan tercapai.

Tinggi atau rendahnya kinerja karyawan merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia sangat penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Oleh karena itu faktor sumber daya manusia yang dilihat dari kinerja karyawan dalam perusahaan dituntut terus meningkat untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik.

Kasmir (2019:182) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Farisi *et al.* (2021) kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan pada seluruh jenis bidang perusahaan maupun organisasi, demikian pula pada PT. BPR Sari Sedana.

PT. BPR Sari Sedana berlokasi di Jl. Diponegoro No.252, Dauh Puri Kelod, kecamatan Denpasar Barat., Kota Denpasar, Bali 80113, merupakan bank yang berbentuk badan usaha milik daerah provinsi Bali serta kabupaten dan kota yang ada di Bali dan merupakan salah satu bank yang memiliki kesuksesan dalam menghimpun dana dari masyarakat umum yang berkaitan dengan kepercayaan dan kepuasan dari masyarakat. Keberadaan PT. BPR Sari Sedana mengharuskan BPR memperhatikan kinerja karyawan yang baik untuk dapat memberikan pelayanan yang prima kepada nasabahnya. PT. BPR Sari Sedana menerapkan penilaian kinerja karyawan untuk memantau dan mengukur kinerja, sebagai dasar pengambilan keputusan. PT. BPR Sari Sedana menggunakan target dan realisasi jumlah nasabah kredit dan tabungan sebagai indikator penilaian kinerja karyawan, sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Nasabah PT. BPR Sari Sedana**

Tahun	Kredit		Tabungan	
	Target (Orang)	Pencapaian (Orang)	Target (Orang)	Pencapaian (Orang)
2020	100	88	150	130
2021	100	85	150	125
2022	100	79	150	118

Sumber: PT BPR Sari Sedana (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa setiap tahunnya PT BPR Sari Sedana menetapkan jumlah nasabah kredit dan jumlah nasabah tabungan selama tiga tahun terakhir masing-masing 100 orang dan 150 orang, namun selama Tahun 2020 sampai dengan Tahun 2022 jumlah target yang ditetapkan tidak mampu dicapai, selain itu juga pencapaian jumlah nasabah kredit dan tabungan mengalami penurunan. Pada Tahun 2020 jumlah pencapaian nasabah kredit dan tabungan masing-masing 88 orang dan 130 orang. Sedangkan pada Tahun 2021 dan Tahun 2022 mengalami penurunan setiap tahunnya. Tidak tercapainya target jumlah nasabah pada PT BPR Sari Sedana mengindikasikan rendahnya kinerja. Tingkat kehadiran yang rendah serta kerjasama antar karyawan yang rendah menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan. Menurut Dwipayana (2018) bahwa tingkat ketidakhadiran tergolong tinggi apabila lebih besar dari 3% sampai dengan 10%. Berdasarkan data absensi yang disajikan pada Tabel 1.2 dibawah ini, diketahui bahwa rata-rata tingkat kehadiran sebesar 3,13%, ini berarti bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai tergolong tinggi. Tingginya ketidakhadiran karyawan juga merupakan hal yang membuat karyawan kurang mampu dalam mencapai target nasabah kredit dan tabungan yang telah ditentukan.

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan PT. BPR Sari Sedana Tahun 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai (Orang)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja/ Bulan</b>	<b>Jumlah Seluruh Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Ketidakhadiran Pegawai</b>	<b>Jumlah Kehadiran</b>	<b>Tingkat Absensi</b>
<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>	<b>e</b>	<b>f</b>	<b>g</b>
Januari	45	24	1080	33	1047	3.06%
Februari	45	21	945	29	916	3.07%
Maret	45	24	1080	34	1046	3.15%
April	45	23	1035	32	1003	3.09%
Mei	45	22	990	30	960	3.03%
Juni	45	24	1080	34	1046	3.15%
Juli	45	24	1080	33	1047	3.06%
Agustus	45	24	1080	34	1046	3.15%
September	45	23	1035	31	1004	3.00%
Oktober	45	24	1080	33	1047	3.06%
Nopember	45	22	990	31	959	3.13%
Desember	45	24	1080	34	1046	3.15%
Jumlah						37.08%
Rata-Rata						3.09%

Sumber: PT BPR Sari Sedana (2023)

Salah satu dukungan terciptanya kinerja yang baik adalah dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasional, stres kerja dan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2019:211). Ningsih (2022:241) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, nilai-nilai kerja dan pola kerja yang dipersepsikan bawahan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan atau sebaliknya jika gaya kepemimpinan transformasional semakin buruk maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan, kebutuhan untuk

membuat keputusan, kebutuhan memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kepemimpinan transformasional erat kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama, mengembangkan potensi individu, dan mempromosikan perubahan positif dalam organisasi. Dengan menginspirasi, memotivasi, dan melibatkan karyawan, pemimpin transformasional mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik, berpikir kreatif, dan merasa terhubung dengan visi dan nilai-nilai organisasi. Hasilnya adalah karyawan yang lebih produktif, berkomitmen, dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Djuraidi dan Laily (2020), Rivai (2020), Yanti dan Mursidi (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat kuat atau mempunyai pengaruh yang positif, yang menunjukkan bahwa jika pengaruh kepemimpinan transformasional tinggi atau berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan atau diinginkan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun Insani, dkk (2020), Baihaqi dan Saifudin (2021)

menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selain kepemimpinan transformasional, kinerja juga dipengaruhi oleh stres kerja. Handoko, (2020) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh kepada kinerjanya. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menangani stress kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri yang akan berdampak pada penurunan kinerja.

Penelitian terkait dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Simanjuntak, *et al* (2023), Jaya, *et al* (2023), Widnyana, *et al* (2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan karena ada perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Namun Yulianti dan Liana (2022), Ahmad, *et al.* (2019) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga mendapat pengaruh dari lingkungannya. Lingkungan kerja di mana pegawai bersangkutan dan juga mempengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan (Hasibuan, 2019:118). Serangkaian faktor yang sifatnya fisik ataupun non fisik, dimana kedua hal tersebut sangat mempengaruhi bagaimanakah karyawan menjalankan pekerjaan disebut dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara, (2019:143) faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, dukungan rekan kerja, dan fasilitas kerja yang memadai dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang relevan dapat menunjang karyawan dalam bekerja dengan begitu juga karyawan mempunyai motivasi bekerja dan akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Kemudian ketidak sesuain lingkungan kerja bisa menciptakan rasa kurang nyaman bagi karyawan dalam bekerja.

Penelitian terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Nabawi (2019), Sugiarti (2020), Hermawan (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan karena ada perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Namun Ahmad (2022), Wulan (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena serta *research gap*, hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional, stres kerja dan lingkungan kerja secara empiris dan teoritis adalah signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Sari Sedana”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang hasil studi awal maka rumusan masalah maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sari Sedana?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sari Sedana?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sari Sedana?

## 1.3 Tujuan Peneliti

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sari Sedana.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sari Sedana.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sari Sedana.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan pemikiran dan bahan pertimbangan mengenai kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja agar dapat menjadi bahan evaluasi dimasa mendatang oleh pihak manajemen khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

##### 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutama hubungan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. Menurut Robbins dan Coulter (2012:452) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins dan Judge, 2019:84). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011:6). Menurut Robbins dan Judge (2019:85) terdapat lima prinsip utama *goal setting theory* yaitu:

- 1) *Clarity* didefinisikan sebagai *goal* yang produktif, jelas dan terukur
- 2) *Challenging* merupakan *goal* dengan tingkat kesulitan yang memotivasi individu untuk memberikan usaha lebih dalam mencapai tujuan.
- 3) *Commitment* merupakan usaha untuk mengerahkan seluruh kemampuan, waktu, tenaga dalam memperoleh tujuan.
- 4) *Feedback* merupakan umpan balik yang diberikan ketika individu melakukan sesuatu untuk mengejar tujuan
- 5) *Complexity Task* merupakan *goal* yang terdiri dari beberapa hal yang saling berhubungan dan kompleks untuk diselesaikan.

Mengidentifikasi tujuan kinerja yang spesifik untuk setiap karyawan dapat membantu memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memberikan arah yang jelas. Tujuan yang spesifik juga dapat mengurangi stres kerja karena karyawan memiliki pandangan yang lebih jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka. Penetapan waktu untuk mencapai tujuan karyawan dapat membantu memahami bagaimana stres kerja dan tekanan waktu dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung penyelesaian tugas dalam batas waktu yang realistis dapat memberikan dampak positif.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

- 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, dkk (2019), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau

prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang terutang dalam (*strategic planning*) suatu organisasi (Methusala, 2022)

Menurut Mangkunegara (2019:75) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Farisi dkk (2021) kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2019:127) seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

### a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental (berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah). Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah

dengan menggunakan tes IQ. Ada tujuh dimensi yang sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual yaitu:

- 1) Kecerdasan angka yaitu kemampuan untuk melakukan aritmatika yang cepat dan tepat.
- 2) Komprehensi verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca, didengar serta hubungan antarkata.
- 3) Kecepatan perseptual yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.
- 4) Penalaran induktif yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudahan memecahkan masalah.
- 5) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi sebuah argumentasi.
- 6) Visualisasi spesial yaitu kemampuan untuk mengimajinasikan bagaimana sebuah objek terlihat jika posisinya dalam ruang diubah.
- 7) Ingatan yaitu kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan pengalaman masa lalu.

### 3) Faktor Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2019:127) umumnya faktor penilaian terdiri dari empat unsur utama, yaitu:

- a. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset

- pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran *asset*, dan lain-lain.
- b. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
  - c. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
  - d. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama *sales* berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

#### 4) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Putra dan Purwaningrat (2021) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, antara lain adalah:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan, pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Kesesuaian jam kerja merupakan, kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk / pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan, dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

- d. Kerjasama antar karyawan merupakan, kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Tiyanti, dkk (2021:2) indikator kinerja karyawan terbagi menjadi enam yaitu:

- a. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu

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

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

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

### 2.1.3 Kepemimpinan Transformasional

1) Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat dibedakan dari kemampuannya, khususnya untuk melaksanakan inovasi dan perubahan (Mangkunegara, 2019:147). Insan (2019:3) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengilhami para pengikutnya untuk tidak mementingkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi, dan mampu memberikan efek yang mencolok dan luar biasa pada diri pengikut. Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan pemimpin mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya, sehingga kepemimpinan transformasional menjadi penting dalam mengarahkan perilaku dengan menggunakan pendekatan pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pendekatan individu terhadap karyawan dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2019:170).

Berdasarkan berbagai definisi yang telah di jelaskan diatas di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu

mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

## 2) Atribut Kepemimpinan Transformasional

Hasibuan (2019:170) pemimpin transformasional yang efektif mempunyai atribut-atribut sebagai berikut:

- a. Mereka melihat diri mereka sendiri sebagai agen perubahan
- b. Mereka adalah pengambil risiko yang berhati-hati
- c. Mereka yakin terhadap orang-orang dan sangat peka terhadap kebutuhan-kebutuhan mereka
- d. Mereka mampu mengartikulasikan sejumlah nilai inti yang membimbing perilaku mereka
- e. Mereka fleksibel dan terbuka terhadap pelajaran dan pengalaman
- f. Mereka mempunyai keterampilan kognitif
- g. Mereka memiliki keyakinan pada pemikiran yang berdisiplin dan kebutuhan akan analisis masalah yang hati-hati
- h. Mereka adalah orang-orang yang mempunyai visi yang mempercayai intuisi mereka

## 3) Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Hasibuan (2019:170) terdapat empat karakteristik kepemimpinan transformasional antara lain:

- a. Karisma

Pemimpin memberi *sense of mission* dan *sense of vision*, menanamkan rasa bangga dan memperoleh rasa hormat dan kepercayaan

b. Motivasi inspirasional

Pemimpin memberikan ide-ide yang jelas dan harapan yang tinggi, menimbulkan upaya sebagai fokus dan memiliki kemampuan untuk mengekspresikan tujuan-tujuan penting dalam berbagai cara yang sederhana

c. Stimulasi intelektual

Pemimpin mendorong kecerdasan, rasionalitas dan penyelesaian masalah

d. Pertimbangan individual

Pemimpin memberikan perhatian personal, melatih, menasehati para pengikut, dan memperlakukan setiap pengikut secara individual.

4) Indikator Kepemimpinan Transformasional

Hasibuan (2019:170) menyatakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional dapat digunakan beberapa indikator berikut:

- a. Kemampuan analitis, yaitu kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, mantap dan menjadi prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
- b. Keterampilan berkomunikasi, yaitu kemampuan memberikan perintah, petunjuk pedoman dan nasihat.

- c. Keberanian, yaitu semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi maka perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercaya padanya.
- d. Kemampuan mendengar, yaitu sifat pemimpin dalam mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan.
- e. Ketegasan, yaitu menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

#### **2.1.4 Stres Kerja**

##### **1) Pengertian Stres Kerja**

Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja adalah suatu keadaan di mana individu mendapatkan tekanan ataupun ketegangan dalam lingkungan kerjanya yang mengakibatkan individu merespons secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya (Mangkunegara, 2019:157). Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stress kerja yang dihadapi (Antonius, 2020:37).

Rivai (2019:53) mengungkapkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi umum

seorang karyawan. Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respons penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakan sebagai peluang dan ancaman (Saina, 2019:300). Stres kerja merupakan tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya (Sinambela, 2019:472).

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, stress kerja adalah suatu keadaan psikologis yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengatasinya atau merupakan penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi yang dirasakan sebagai peluang dan ancaman yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, serta emosi yang mengakibatkan kondisinya kurang prima untuk memberikan kinerja yang baik.

## 2) Jenis Stres Kerja

Berney dan Selye (2019:4) mengungkapkan terdapat empat jenis stress, yakni sebagai berikut:

- a. *Eustres*, merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya.
- b. *Distres*, merupakan stress yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti tuntutan

yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

- c. *Hyperstres*, merupakan stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya contohnya stress yang akibat mengalami serangan penjahat.
- d. *Hypostres*, merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi, contohnya stress karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

### 3) Dampak Stres Kerja

Robbins dan Judge (2019:434) menjelaskan bahwa dampak yang diakibatkan oleh stress kerja dapat dilihat dengan gejala-gejala sebagai berikut:

#### a. Gejala Fisiologis

Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stress kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan

#### b. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.

#### c. Gejala Perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya

karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun alkohol.

#### 4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019:434) faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut:

##### a. Penyebab fisik

- (1) Kebisingan terus menerus dan terlalu tegang dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang.
- (2) Masalah kelelahan fisik pekerjaan tercakup dalam kondisi kerja yang tanpa variasi dan ketidaknyamanan akan menyebabkan penurunan kesehatan fisik dan tanpa disadari menimbulkan stres.

##### b. Beban Kerja

Stres dapat terjadi karena ketegangan dalam diri akibat beban kerja yang terlalu banyak. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

##### c. Suhu dan kelembaban

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

##### d. Sifat pekerjaan

- 1) Situasi baru dan asing

Seseorang akan terasa sangat tertekan dalam menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi sehingga dapat menimbulkan stres.

2) Ancaman pribadi

Pengawasan yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang merasa terancam kebebasannya.

3) Percepatan

Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan dalam pekerjaan atau organisasi.

e. Ambiguitas

Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

f. Umpan Balik

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan merasa tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

g. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Dengan adanya kebebasan, terdapat sebagian karyawan merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak.

h. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakharmonisan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat menjadi sumber stres bagi seseorang.

#### 5) Indikator Stres Kerja

Menurut Berney dan Selye (2019:6) stres kerja dapat diukur menggunakan indikator- indikator pengukuran sebagai berikut:

- a. Wewenang yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab, adalah suatu keadaan dimana karyawan menerima tugas yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dari pekerjaan tersebut.
- b. Konflik dalam organisasi, adalah suatu keadaan dimana terjadinya konflik yang disebabkan adanya ketidakseimbangan antara beban tugas dan waktu yang tersedia untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan.
- c. Perbedaan pendapat dalam pekerjaan, adalah suatu keadaan dimana terjadinya perbedaan persepsi maupun pendapat dalam melakukan tugas dan tanggungjawab.
- d. Masalah keluarga, adalah suatu keadaan dimana terjadinya konflik yang tidak terlepas dari masalah keluarga.

Menurut Qoyyimah (2019:13) terdapat lima indikator untuk mengukur stress kerja yaitu:

- a. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas yang berat dan berlebihan akan dapat menimbulkan Stres kerja, untuk itu dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang harus dapat mengelola kondisi stres kerjanya dengan sebaik mungkin

b. Tuntutan peran

Tuntutan peran yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

c. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain/ rekan kerja

d. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

e. Kepemimpinan organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan

### 2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Nurjaya, 2021:66).

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Nurjaya (2021:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

### 1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- d. Tingkat *visual priacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

## 2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efesien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

### 3) Indikator Lingkungan Kerja

Nurjaya (2021:70) indikator lingkungan kerja terdiri dari yaitu:

#### a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

#### b. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan

mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian yang dilakukan Chauhan, dkk (2019) yang berjudul “*Building Performance Service Through Transformational Leadership Analysis, Work Stress And Work Motivation (Empirical Case Study In Stationery Distributor Companies)*” yang memperoleh hasil bahwa dampak dari kepemimpinan transformasional berdampak signifikan terhadap stres dan motivasi kerja di PT Meritindo Sejahtera Jakarta. Hasil ini mengindikasikan bahwa perbaikan terkait dengan kinerja karyawan bisa dilakukan berdasarkan kepemimpinan transformasional dimana variabel tersebut berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan stres kerja di sebuah perusahaan. Keterkaitan penelitian ini dengan penelitian yang akan

dilakukan adalah adanya variabel yang sama yang diteliti sebagai rujukan dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 yang tentunya akan memperoleh adanya perbedaan hasil nantinya karena perbedaan waktu penelitian yang dilakukan. Selain itu juga terdapat perbedaan tempat penelitian. Hasil penelitian tersebut bisa digunakan sebagai rujukan dalam penelitian ini nantinya.

- 2) Penelitian oleh Parveen dan Adeinat (2019) yang berjudul “*Transformational leadership: does it really decrease work-related stress?*” yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional berdampak kepada peningkatan atau penurunan stres kerja. Ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional bisa memberikan dampak terhadap stres kerja sehingga dengan adanya perbaikan terhadap kepemimpinan transformasional tingkat stres kerja karyawan juga bisa diperbaiki. Hasil penelitian ini memiliki variabel yang sama terhadap penelitian ini sehingga penelitian tersebut bisa dijadikan acuan dalam penelitian ini. Kesamaan variabel dalam penelitian tersebut bisa dijadikan acuan dalam penelitian ini sehingga penelitian tersebut bisa menjadi panduan dalam melakukan penelitian ini. Variabel stres kerja yang diangkat dalam penelitian tersebut menjadi acuan dalam penelitian ini. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terkait dengan variabel yang diangkat. Penelitian tersebut hanya mengangkat variabel stres kerja, sementara penelitian ini menghubungkan stress kerja dengan variabel lainnya sesuai yang termuat dalam penelitian ini.

- 3) Penelitian oleh Jaya, dkk (2021) yang berjudul *“The effect of transformational leadership style on employee performance with job stress as intervening variables in PT. Pos indonesia”*. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan sementara kepemimpinan transformasional tidak memiliki dampak signifikan terhadap stres kerja. Hal ini merupakan sebagai pembandingan bahwa variabel kepemimpinan juga tidak memberikan dampak signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian tersebut bisa dijadikan acuan bahwa variabel kepemimpinan belum tentu mempengaruhi stres kerja karyawan, sehingga dalam penelitian nantinya, hasil tersebut bisa memberikan wawasan tambahan bagi peneliti agar penelitian tidak hanya berfokus pada teori yang berperan positif saja namun juga mengadaptasi variabel yang mungkin belum tentu berdampak signifikan terhadap sebuah variabel.
- 4) Penelitian oleh Putri, dkk (2019) *“The effect of work environment on employee performance through work discipline”* memperoleh hasil bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga penting pada sebuah perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik agar tercipta kinerja karyawan yang efektif. Penelitian ini memiliki variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan sehingga penelitian ini bisa digunakan sebagai rujukan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Peneliti mengambil rujukan terkait dengan indikator variabel kinerja karyawan menggunakan hasil penelitian di atas. Perbedaan yang diangkat berdasarkan penelitian di

atas berkaitan dengan variabel kepemimpinan transformasional yang tidak diangkat dalam penelitian di atas. Pada penelitian ini akan menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

- 5) Penelitian oleh Rachman (2021) yang berjudul “*The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance?*”. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan memberikan kepuasan kerja sebagai peran penting yang dapat diterima karyawan dalam mencapai kinerjanya. Sebaliknya stres kerja dan kondisi lingkungan kerja secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja dengan memberikan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan kedekatan manajer dengan karyawan, selalu berinteraksi, ada kepedulian, dan hubungan antar anggota di lingkungan kerja dapat menghadirkan kenyamanan sehingga mengurangi stres. Sebaliknya, karyawan merasa senang dengan pekerjaannya sendiri setelah memperoleh kepuasan, dan hasil kinerjanya dapat lebih baik.
- 6) Penelitian oleh Rivai (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Medan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang

digunakan yaitu kepemimpinan transformasional dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu budaya organisasi, dan perbedaan jumlah sampel dimana jumlah sampel pada penelitian tersebut yaitu 45 orang sedangkan pada penelitian ini jumlah sampelnya yaitu 60 orang.

- 7) Penelitian oleh Nabawi (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu kepuasan kerja dan beban kerja, dan perbedaan jumlah sampel dimana jumlah sampel pada penelitian tersebut

yaitu 45 orang sedangkan pada penelitian ini jumlah sampelnya yaitu 81 orang.

- 8) Penelitian oleh Sugiarti (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Expamet. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu kompensasi, dan perbedaan jumlah sampel dimana jumlah sampel pada penelitian tersebut yaitu 45 orang sedangkan pada penelitian ini jumlah sampelnya yaitu 70 orang
- 9) Penelitian oleh Ahmad, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya

adalah variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan stres kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu beban kerja, dan perbedaan jumlah sampel dimana jumlah sampel pada penelitian tersebut yaitu 45 orang sedangkan pada penelitian ini jumlah sampelnya yaitu 60 orang

- 10) Penelitian oleh Sulastri dan Onsardi (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu stres kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu beban kerja, dan perbedaan jumlah sampel dimana jumlah sampel pada

penelitian tersebut yaitu 45 orang sedangkan pada penelitian ini jumlah sampelnya yaitu 30 orang

11) Penelitian oleh Chen, dkk (2022) dengan judul *Work Stress, Mental Health, and Employee Performance*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu stres kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu kesehatan mental, dan perbedaan jumlah sampel dimana jumlah sampel pada penelitian tersebut yaitu 45 orang sedangkan pada penelitian ini jumlah sampelnya yaitu 196 orang

12) Penelitian oleh Gustama dan Tarmidi (2021) dengan judul *The Influence of Work Discipline and Work Stress on Employee Performance (Case Study at CV Rimba Jaya)*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah

variabel bebas yang digunakan yaitu stres kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu disiplin kerja, dan perbedaan jumlah sampel dimana jumlah sampel pada penelitian tersebut yaitu 45 orang sedangkan pada penelitian ini jumlah sampelnya yaitu 65 orang.

- 13) Penelitian oleh Wibowo, dkk (2022) dengan judul *The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City*. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM Pls. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu stres kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu beban kerja, perbedaan teknik analisis data yang digunakan yaitu SEM Pls, dan perbedaan jumlah sampel dimana jumlah sampel pada penelitian tersebut yaitu 45 orang sedangkan pada penelitian ini jumlah sampelnya yaitu 135 orang.

- 14) Penelitian oleh Sutaguna, dkk (2023) dengan judul *The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu komitmen, pengalaman kerja dan disiplin kerja, dan perbedaan jumlah sampel dimana jumlah sampel pada penelitian tersebut yaitu 45 orang sedangkan pada penelitian ini jumlah sampelnya yaitu 46 orang.
- 15) Penelitian oleh Salim, dkk (2023) dengan judul *The Effect of Work Discipline, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Autostar Mandiri Technotama*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja

karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, persamaan metode penelitian yaitu kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu komitmen, pengalaman kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja, dan perbedaan jumlah sampel dimana jumlah sampel pada penelitian tersebut yaitu 45 orang sedangkan pada penelitian ini jumlah sampelnya yaitu 67 orang.

