

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibun, (2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan tujuan perusahaan., karyawan, dan masyarakat. Menurut Sinabela (2018:7) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses penanganan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pegawai, staf, pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas suatu organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Sihotang (2018:8) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan

Gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya manusia yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi.

Berasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah suatu penerapan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan pengawasan dalam sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan untuk digunakan guna melaksanakan tindakan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penayagunaan sumber daya manusia.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya

Fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian didalam suatu perusahaan. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2017:21) dijelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah melibatkan perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan bisnis dan membantu bisnis mencapai tujuannya. Program kepegawaian meliputi, pengorganisasian,

pengendalian, pengarahan, pengembangan, pengadaan, kompensasi, pemeliharaan, keisiplinan dan pemberhentian karyawan.

b. pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan pengorganisasian seluruh pegawai dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, penugasan, pengintegrasian wewenang dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanyalah sarana untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi yang baik akan membantu team dengan mencapai tujuan secara efektif

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang menginspirasi seluruh karyawan untuk berkolaborasi dan bekerja secara efektif dan produktif untuk membantu mencapai tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat. Pengelolaan akan dilakukan oleh pemimpin dan bawahan akan ditugaskan untuk dapat melaksanakan semua tugas dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan –peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian

karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah suatu kegiatan proses menarik, menyeleksi, menempatkan, mengorientasikan, dan melakukan orientasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi kebutuhan bisnis. Persediaan yang baik pada suatu perusahaan akan membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah untuk meningkatkan kontribusi efektif karyawan dalam organisasi melalui beberapa cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Berikut adalah tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sinambela (2018:14):

a. Tujuan Kemasyarakatan (Sosial)

Tujuan sosial bertujuan untuk membuat organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif dari tuntutan

Masyarakat terhadap organisasi. Organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan mengurangi permasalahan yang dihadapi. Oleh karena itu, berbagai organisasi besar telah mengembangkan tanggung jawab sosial dalam tujuan organisasinya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasi ialah tujuan atau target organisasi formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsionalnya adalah untuk menjaga kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan sumber daya manusia akan terjadi apabila teknologi ini mengakibatkan sumber daya manusia yang akan hanya terbuang percuma. Dalam kondisi seperti itu, manajemen SDM dapat mempersiapkan karyawannya untuk patuh dan mampu mengoperasikan teknologi tersebut dengan sangat baik.

d. Tujuan Individu

Tujuan individu yang bersifat pribadi bagi setiap karyawan yang bergabung dalam organisasi. Setiap karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi tertentu pasti mempunyai tujuan pribadi, ialah yang akan memperoleh kompensasi.

Oleh karenanya, setiap individu harus rela memenuhi berbagai peraturan yang diterapkan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

2.1.2 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu permasalahan yang sering dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan kerja, terutama pada saat berinteraksi antar karyawan dan aspek pekerjaan lainnya. Stress ditempat kerja juga dapat berdampak buruk terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta kinerja dan profitabilitas tempat kerja. Karyawan perlu belajar mengenali tanda-tanda bahwa mereka merasa stres, dan manajer perlu memahami bahwa stres di tempat kerja dapat berdampak pada kesehatan karyawan dan berdampak pada bisnis perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017:157) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan atau persepsi tertentu mengenai betapa stresnya seorang karyawan terhadap pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi yang tidak stabil, perasaan gelisah, kesepian, sulit tidur, terlalu banyak merokok, tidak dapat bersantai, cemas tegang, gugup dan depresi, tekanan darah tinggi dan akan mengganggu pencernaan. Menurut Afandi (2018:173)

Sedangkan pengertian berdasarkan Salleh dan Bakar (2018:48) stres kerja adalah perasaan yang melambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang terlalu banyak. Stres kerja dapat memberikan dampak yang sangat buruk bagi suatu bisnis karena jika karyawan mengalami stres dalam bekerja maka pekerjaannya dapat terhambat dan prestasi kerjanya menurun. Oleh karena itu manajer harus pintar dalam mengelola stres kerja pegawainya dengan memperhatikan setiap keluhan pegawai, meningkatkan motivasi kerja dan memperhatikan kebutuhannya, sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga prestasi kerja meningkat sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

2. Faktor – faktor Stres Kerja

Dalam menjalankan tugas berat, tuntutan peran dan juga tuntutan antar pribadi karyawan juga menyebabkan stress.

Menurut Fahmi (2016:215) beberapa faktor penyebab stres adalah sebagai berikut :

- a. Stres karena tekanan dari dalam (*internal factor*), yaitu stress yang disebabkan oleh keluarga, seseorang merasa tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap harinya ia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain, bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolak.
- b. Stres tekanan dari luar (*external factor*), yaitu stres yang disebabkan kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana seseorang bekerja. Sering diperintah pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai target atau bahkan melebihi target, Aturan – aturan kerja yang sempit dan tekanan – tekanan yang tiada henti untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan penyebab utama stres.

3. Dimensi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga menjadi beban bagi karyawan terutama ketika terjadi perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian.

teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres ditempat kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi diperlukan.

b. Stres Organisasi

Dimensi aspek organisasi menyangkut situasi dimana karyawan dihadapkan pada persyaratan pekerjaan, persyaratan peran, persyaratan pribadi, dan persyaratan tugas yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga membuat karyawan merasa lelah setelah menyelesaikan pekerjaan. Keluhan pribadi mengenai kegagalan dalam memberikan bantuan teknis bila diperlukan pada suatu perusahaan.

c. Stres Individu

Dimensi pada aspek ini menyangkut kehidupan pribadi setiap karyawan, khususnya masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa ada tiga aspek stres kerja, yaitu stres lingkungan stres organisasi dan stres pribadi.

4. Gejala Stres Kerja

Stres di tempat kerja dapat menimbulkan situasi – situasi yang penuh dengan tekanan, dan gejala – gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan , perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berpikir, dan bertingkat laku. Jika karyawan yang sedang mengalami stres di tempat kerja, maka mulai

menunjukkan dengan erbagai hal – hal yang bermasalah dengan kesehatan dan jua berdampak negatif pada pekerjaan. Sebaiknya pemimpin perusahaan cerdas dalam mengenali gejala – gejala stres karyawan ditempat kerja agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai dan menghasilkan keuntungan. Menurut Hamali (2018:246) gejala – gejala stres ditempat kerja meliputi:

1. Gejala stres pada tingkat individu

- a. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, hipetensi.
- b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, mudah marah, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa tersaing.
- c. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit mempelajari hal – hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
- d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat – obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang ngerusak.

2. Gejala stres pada tingkatan organisasi

Terdiri dari tingkatan absensi karyawan, Fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan – gertakan,

prestasi kerja yang rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, dan perawatan kesehatan.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu hal pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Hafidzi (2019:52) menyatakan untuk setiap motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018:25) motivasi kerja ialah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan semangat para karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja menurut Wardi dalam Hasim (2019:21) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan. Sedangkan pengertian menurut Assod dalam Amirudin (2019:33) Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja kuat dan lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja pada karyawan sangatlah penting karena adanya dorongan internal dan eksternal dari mereka yang mengambil tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi kerja juga menumbuhkan semangat pada karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasim (2019:21) mengatakan bahwa tujuan orang mau bekerja karena faktor – faktor dan keinginan sebagai berikut:

a. The desire to live (Keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk mendapatkan makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

b. The desire for position (Keinginan untuk suatu posisi)

salah satu sebab mengapa manusia ingin bekerja adalah karena posisi yang di inginkan.

c. The desire of power (Keinginan akan kekuasaan)

Keinginan akan untuk berkuasa menjadi alasan seseorang untuk bekerja.

d. *The desire of recognition* (Keinginan akan pengakuan)

Setiap karyawan mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerja kerasnya.

3. Dimensi dan indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017:101) mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar. Yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makanan, minum, pernafasan, perumahan dan lain-lain.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologi seseorang telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan perlindungan dari risiko kecelakaan kerja, jaminan sosial, dan jaminan hari tua apabila tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi, maka diperlukan integrasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi, hal ini akan dikaitkan dengan perlunya kelompok kerja yang kohesif, pengawasan yang baik, dan kepentingan bersama.

d. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan level tertinggi dalam teori Maslow. Realisasi melibatkan pengembangan pribadi seseorang berdasarkan prestasi profesional yang telah dicapainya. Kebutuhan ini mewakili kemampuan, keterampilan dan potensi seseorang.

e. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan ini meliputi keinginan untuk dihargai, dihormati atas prestasi yang dicapainya, pengakuan atas kemampuan dan keterampilannya, serta prestasi kerja seseorang.

4. Tujuan Motivasi

Menurut Farida (2016:26) tujuan motivasi antara lain yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

- b. Meningkatkan produktivitas karyawan.
- c. Menjaga stabilitas karyawan perusahaan.
- d. Efektivitas pembelian karyawan.
- e. Menciptakan suasana kerja yang baik dan hubungan yang baik.
- f. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan keterlibatan karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kebahagiaan masyarakat.

2.1.4 Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Badriyah (2018:136) hasil kerja pada suatu prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan pengalaman, keseriusan dan waktu. Menurut Sikula (2015:57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan. Sedangkan Yoer (2015:43) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi karyawan serta sumbangan serta kepentingan bagi karyawan. Sedangkan Dessler (2015:523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk penghormatan.

Hasibuan (2015:87) Melalui evaluasi kinerja karyawan, manajer perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kapasitas yang ada pada setiap karyawan, yang akan menjadi salah satu pertimbangan mendasar manajer dalam pemberian kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi..

Berdasarkan defini para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:13) ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kompetensi pegawai mencakup kompetensi potensial dan kompetensi aktual, artinya pegawai yang terlatih secara penuh untuk jabatannya dan mampu melakukan pekerjaan sehari-hari akan dengan mudah menyelesaikan tugas-tugas yang lebih diharapkan. Oleh karena itu, pegawai hendaknya ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi muncul dari sikap karyawan terhadap situasi kerja.

Motivasi merupakan keadaan mental pegawai, artinya pegawai harus siap secara mental dan jasmani, memahami tujuan utama dari tujuan kerja yang ingin dicapai serta mampu menerapkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Faktor Situasi

Situasi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi lingkungan yang tenang, lingkungan kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong prestasi kerja yang tinggi.

3. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015:87) terdapat indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Ada beberapa faktor yang meliputi akurasi pada ketelitian, kerapihan dalam melakukan tugas, mempergunakan dan menjaga alat kerja dan kecakapan dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

Merupakan kemampuan bawahan yang dinilai berdasarkan pengetahuannya terhadap sesuatu yang berkaitan dengan tugas dan proses kerja, penggunaan alat kerja, dan kemampuan teknis pekerjaannya.

c. Penyesuaian pekerjaan

Merupakan indikator evaluasi penilaian yang menguji kemampuan seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas non-pekerjaan atau adanya tugas-tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam pekerjaan.

d. Hubungan kerja

Suatu hubungan kerja dievaluasi berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan dan penerimaan selanjutnya terhadap perubahan lingkungan kerja.

4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2015:227) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja bertujuan untuk kepentingan, yaitu :

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b. Sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan akan diberikan imbalan.
- c. Untuk tujuan mutasi karyawan seperti promosi, spesialis regional, dan penurunan pangkat.
- d. Membantu karyawan dalam menentukan rencana karir mereka dan dengan dukungan sesama karyawan mengembangkan program pengembangan karir.

2.1.5 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan karyawan di dalam perusahaan agar mau melaksanakan pekerjaan dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan bersama. Menurut Wijono (2018 : 3) Mengemukakan untuk setiap Kepemimpinan adalah proses memotivasi setiap orang atau pengikutnya agar mau bekerja mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Samsuddin (2018:36) Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Sedangkan menurut Zainal (2017:44) Kepemimpinan adalah seni yang digunakan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau

pengikutnya melalui ketaatan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam menggerakkan, menghubungkan, memimpin kelompok, dan menjelaskan gagasan sehingga orang lain dapat menerimanya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan memberikan contoh teladan perilaku anggotanya didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut, mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan bersama baik secara individual maupun organisasi pada suatu team.

2. Faktor – Faktor Kepemimpinan

Menurut Rahayu (2017) dalam kegiatan akan melaksanakan memimpin terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

a. Kepribadian kepemimpinan (personality) pemimpin

Kepribadian itu sendiri tercipta dari sifat dasar pemimpin, pengalaman masa lampau, dan harapan seorang pemimpin. hal- hal.

meliputi nilai – nilai, latar belakang, serta pengalamannya dalam memimpin suatu instansi/organisasi.

b. Harapan dan perilaku pemimpin kepada para bawahan atau karyawanya.

c. Karakteristik

Harapan dan perilaku karyawan yang mempengaruhi pimpinan untuk membentuk gaya kepemimpinan yang dipakai.

d. Kebutuhan tugas

Setiap tugas memiliki tuntutan serta tanggung jawab terhadap pekerjaan karyawan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

e. Iklim dan kebijakan organisasi

Faktor ini dapat mempengaruhi harapan dan perilaku anggota serta kepemimpinan seorang manajer.

f. Perilaku dan rekan kerja

Suatu acuan yang penting untuk manajer mendapatkan masukan – masukan serta dapat meningkatkan efektivitas kerja manajer.

g. Fungsi Pengendalian

Dalam fungsi ini terdapat asumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur segala kegiatan anggota atau karyawannya.

3. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Menurut Edision et. Al (2016:109) dimensi dan indikator kepemimpinan adalah:

1. Memiliki strategi yang jelas dan telekomunikasi dengan baik .
 - a. Memiliki strategi kerja yang jelas dan realistis
 - b. Strategi kerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota
 - c. Anggota mempercayai pemimpin untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.
2. Memiliki Kepedulian terhadap team
 - a. Mendorong serta memperhatikan kerja anggota
 - b. Perhatikan setiap masalah menjadi lebih baik
 - c. Memperhatikan pada lingkungan dan kenyamanan kerja.
3. Memotivasi bawahan atau anggota
 - a. Mendorong anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian untuk meningkatkan keterampilannya..

- b. Merangsang teamnya untuk menyelesaikan tugas dengan tuntas.
 - c. Mengajak seluruh pasukan anggota agar berorientasi pada kualitas pekerjaan.
4. Menjaga kesolidaritasan tim
- a. Mengajak anggota untuk selalu melakukan pekerjaan dalam timnya menjadi solid dan harmonis.
 - b. Menyelesaikan konflik setiap antar anggota dengan sangat baik.
5. Menghargai suatu perbedaan keyakinan
- a. Menghargai perbedaan setiap pendapat untuk tujuan yang lebih baik.
 - b. Mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati keyakinan ataupun perbedaan.

4. Teori - Teori Kepemimpinan

Ada beberapa teori mengenai kepemimpinan diterapkan oleh Samsuddin (2018:42):

a. Teori Sifat

Teori ini didasarkan pada pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat atau ciri-ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin tersebut. Atas suatu pemikiran

tersebut timbul tanggapan menjelaskan bahwa untuk menjadi pemimpin yang sangat berhasil, sangat ditentukan oleh kemauan pribadi seorang pemimpin.

b. Teori landasan Perilaku

Landasan teori ini adalah kepemimpinan adalah perilaku seorang individu ketika memimpin kegiatan yang mengarahkan suatu kelompok menuju pencapaian tujuan.

c. Teori Situasi Individu

Keberhasilan individu dalam melakukan pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh karakteristik kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang sesuai dengan kebutuhan situasi kepemimpinan dan situasi yang dihadapi organisasi, dengan mempertimbangkan faktor material dan on time.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam menulis penelitian ini, penulis terlebih dahulu mencari berbagai sumber informasi, baik jurnal maupun disertai yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama dengan nama penelitian tersebut. Berdasarkan hasil maka dilakukan untuk mengetahui dan membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan refleksi dan landasan teori yang akan digunakan untuk menulis penelitian ini, dengan pencarian yang dilakukan adalah:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penelitian/Tahun Judul Penelitian | Variabel Penelitian dan Dimensi | Metode dan Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|--|---|---|
| 1. | Randi Firmansyah, Ronal Aprianto, Fitria/2022/Pengaruh kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi (Z) sebagai variable intervening . Skripsi Universitas Bina Insan, Jurusan Manajemen. Kota Lubuklinggau. | Kepemimpinan (X1) a. Telling b. Selling c. Participating Kompetensi (X2) a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Sikap Perilaku Kinerja Karyawan (Y) a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketetapan Waktu Motivasi Kerja (Z) a. Fisiologis b. Keamanan c. Sosial | Metode : Kuantitatif Alat Analisis: Uji Statistik | Variable kepemimpinan dengan kinerja karyawan hasil yang diperoleh signifikan, Sedangkan Hubungan variable kompetensi dengan kinerja karyawan berpengaruh signifikan, dan variable motivasi dengan kinerja karyawan signifikan. |

| No | Nama Penelitian/Tahun Judul Penelitian | Variabel Penelitian dan Dimensi | Metode dan Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|--|
| 2 | <p>Yame Aldi, Febsri Susanti/2019/Pengaruh Variabel Stres Kerja Dan Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah area Padang</p> <p>Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”.</p> | <p>Stres Kerja (X1)</p> <p>a. Stres Lingkungan</p> <p>b. Stres Organisasi</p> <p>c. Stres Individu</p> <p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>a. Fisiologis</p> <p>b. Keamanan</p> <p>c. Sosial</p> <p>Prestasi Kerja (Y)</p> <p>a. Kualitas Kerja</p> <p>b. Kuantitas Kerja</p> | <p>Metode: Penelitian deskriptif kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p> | <p>Terdapat suatu pengaruh yang signifikan secara simultan atau langsung dari stres kerja (X1) yang meliputi stres fisiologis, stres psikologi, dan stres perilaku terhadap prestasi kerja karyawan (Y).</p> |

| No | Nama Penelitian/Tahun Judul Penelitian | Variabel Penelitian dan Dimensi | Metode dan Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|---|
| 3 | Achmad Dwi, Martaleni, Rini Astuti/2023/Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Z). Skripsi Economics & Businnes Management Journal (EBMJ) Vol: 2 Nomor: 1 Tahun 2023 | Kepemimpinan (X1) a. Telling b. Selling c. Participating d. Delegating Budaya Organisasi (X2) a. Intergrasi b. Inisiatif c. Pengarahan Kepemimpinan (Y) a. Selling b. Telling c. Participating d. Delegating Kinerja Karyawan (Z) a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketetapan Waktu | Metode: Deskriptif Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Jalur | Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z), Sedangkan pada kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhdap kinerja pegawai. |

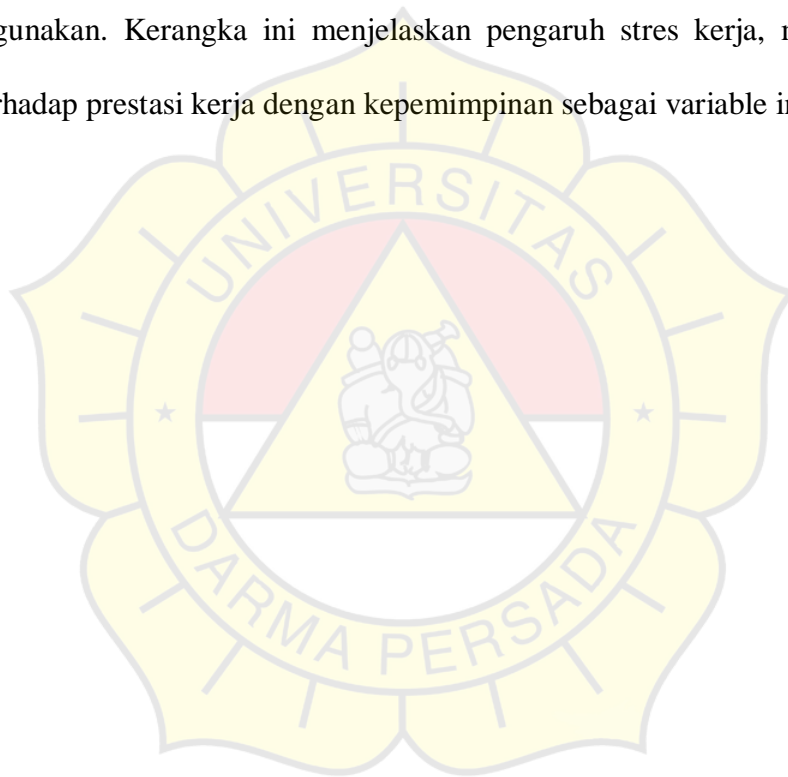
| No | Nama Penelitian/Tahun Judul Penelitian | Variabel Penelitian dan Dimensi | Metode dan Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|--|
| 4. | Rahmana Khoirul Amrik/2022/Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PR ALFI PUTRA TRENGGALEK Skripsi Universitas Islam Negeri, Jurusan Manajemen. Malang. | <p>Kepemimpinan (X1)</p> <p>a. Telling b. Selling c. Participating d. Delegating</p> <p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>a. Faktor individual b. Faktor organisasional</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketetapan Waktu</p> <p>Kepuasan Kerja (Z)</p> <p>a. Gaji b. Promosi c. Pengawasan</p> | <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Smart PLS</p> | <p>Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap kiinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, variable kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi motivasi terhadap kinerja.</p> |

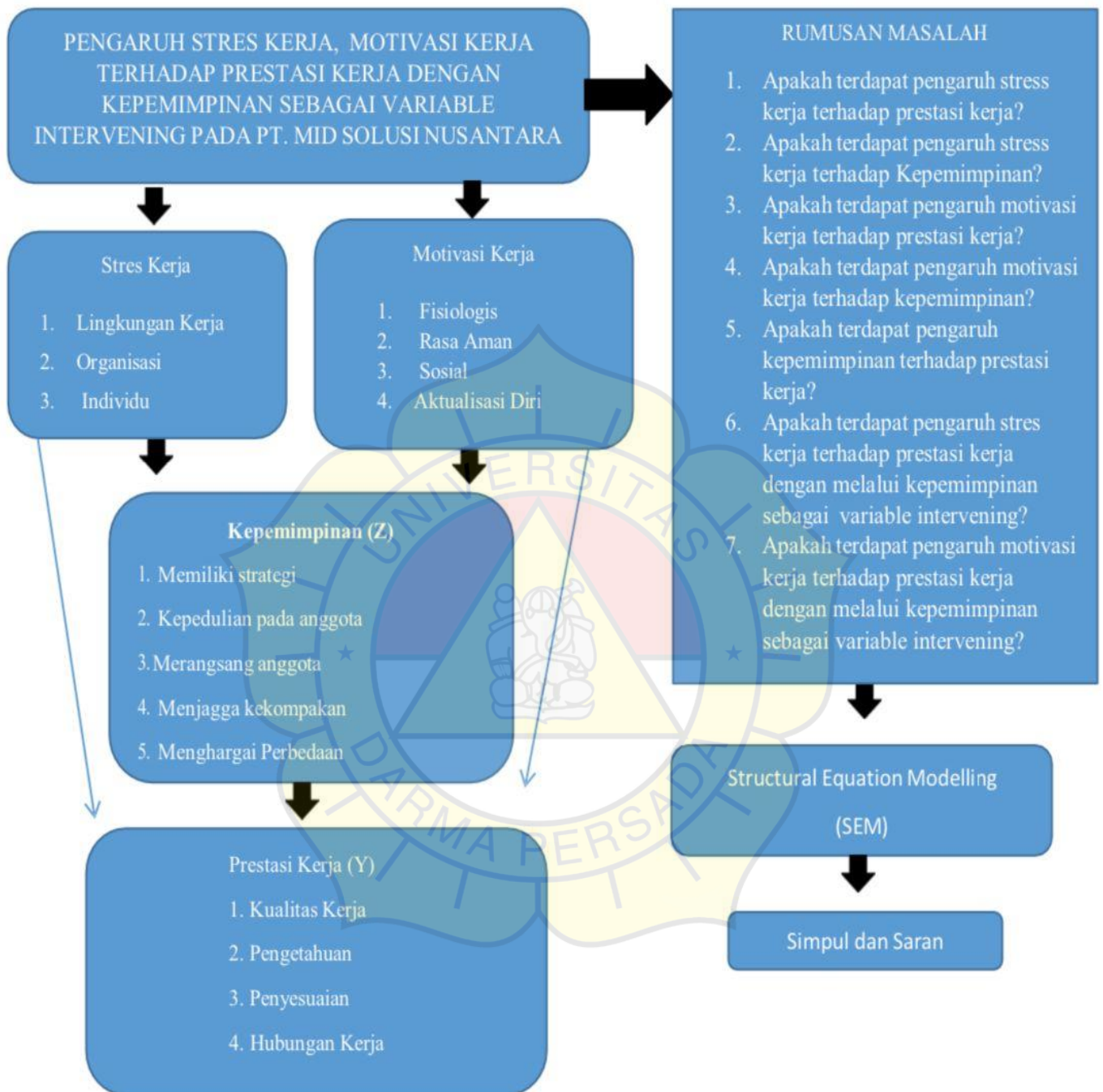
po

| No | Nama Penelitian/Tahun Judul Penelitian | Variabel Penelitian dan Dimensi | Metode dan Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|---|
| 5. | Suharyono, Hapzi Ali/201/Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari. Jurnal: Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol: 15 Nomor: 2 Tahun 2015 | <p>Motivasi (X1)</p> <p>a. Gaji b. Kerjasama tim c. Penghargaan</p> <p>Kedisiplinan (X2)</p> <p>1. Kehadiran tepat waktu 2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan</p> <p>Gaya Kepemimpinan (X3)</p> <p>1. Pengawasan 2. Menghargai ide dari bawahan</p> <p>Prestasi Kerja (Y)</p> <p>a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja</p> | <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat</p> <p>Analisis: Regresi Linier Berganda</p> | <p>Motivasi, Kedisiplinan. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.</p> |

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) menyarankan bahwa kerangka kerja adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang diidentifikasi sebagai isu penting. Kerangka reflektif teoritis yang baik akan menjelaskan apa yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dengan mengacu pada tinjauan literatur berbeda yang digunakan. Kerangka ini menjelaskan pengaruh stres kerja, motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan kepemimpinan sebagai variable intervening.





Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

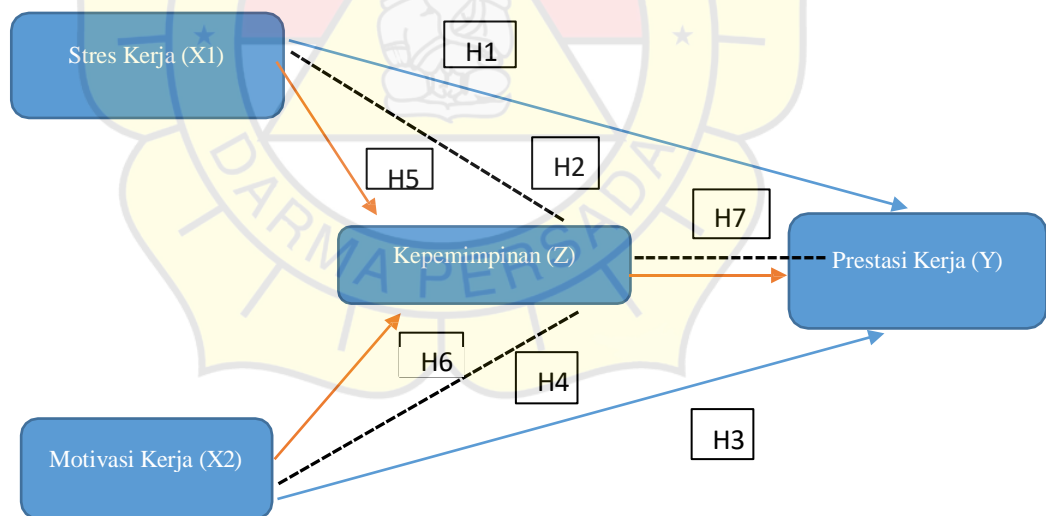
2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai tanggapan sementara untuk merumuskan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2018:63), Hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian disajikan dalam bentuk kalimat tanya. Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu, penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Stres Kerja (X1) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Prestasi Kerja (Y).
2. Diduga Stres Kerja (X1) memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap Kepemimpinan (Z).
3. Diduga Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Prestasi Kerja (Y).
4. Diduga Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap Kepemimpinan (Z).
5. Diduga Kepemimpinan (Z) memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap Prestasi Kerja (Y).
6. Diduga Stres Kerja (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan melalui Kepemimpinan (Z).
7. Diduga Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan melalui Kepemimpinan (Z).

2.5 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:42) dalam hal ini dapat dipahami sebagai keadaan mental yang mewakili hubungan antar variabel yang akan diteliti, mencerminkan jenis dan banyaknya rumusan masalah yang harus dijawab oleh penelitian serta teori yang digunakan untuk membentuk solusinya. Sejumlah hipotesis, dan teknis analisis statistik akan digunakan atas dasar itu maka penelitian ini membangun model penelitian seperti terlihat pada gambar berikut:



Sumber: diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

Pada gambar ini menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat 2 variabel independent yaitu stres kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2), kemudian ada satu variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y), dan kepemimpinan (Z) sebagai variabel intervening. Dimana stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dapat mempengaruhi prestasi kerja (Y) secara parsial atau individu. Berikutnya stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_1) dapat mempengaruhi prestasi kerja (Y) dengan kepemimpinan (Z) sebagai Variabel Intervening.

