

TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
STRESS KERJA PADA PT SULAWESI JAYA METALINDO**

Disusun dan diajukan oleh

GUSTRIA EMANUELA

A012202062



KEPADA

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2023

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
STRESS KERJA PADA PT SULAWESI JAYA METALINDO**

disusun dan diajukan oleh :

GUSTRIA EMANUELA
A012202062

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **21 JULI 2023**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

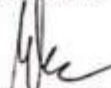
Menyetujui,

Pembimbing Utama,



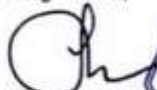
Prof. Dr. Mast Pono, S. E., M. Si.
NIP. 19580722 198601 1 001

Pembimbing Pendamping,



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S. E., M. Agr.
NIP. 19600503 198601 2 001

Ketua Program Studi,



Dr. H. M. Soharizah, S. E., M. Si.
NIP. 19680629 199403 1 002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.
NIP. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Gustria Emanuela
Nim : A012202062
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Pada PT Sulawesi Jaya Metalindo

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 1 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Gustria Emanuela

ABSTRAK

GUSTRIA EMANUELA. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja pada PT Sulawesi Jaya Metalindo* (dibimbing oleh Maat Pono dan Nurdjanah Hamid).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT Sulawesi Jaya Metalindo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sulawesi Jaya Metalindo yang berjumlah 46 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada populasi dan biasa disebut dengan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sedangkan teknik analisis data menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Sulawesi Jaya Metalindo, (2) disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pada PT Sulawesi Jaya Metalindo, (3) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Sulawesi Jaya Metalindo, (4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Sulawesi Jaya Metalindo, (5) stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada PT Sulawesi Jaya Metalindo, (6) gaya kepemimpinan transformasional melalui stres kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada PT Sulawesi Jaya Metalindo, dan (7) disiplin kerja melalui stres kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada PT Sulawesi Jaya Metalindo.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, kinerja karyawan, stres kerja



ABSTRACT

GUSTRIA EMANUELA. *The Effect of Transformational Leadership Style, Work Discipline on Performance Through Work Stress in PT Sulawesi Jaya Metalindo* (supervised by Maat Pono and Nurdjanah Hamid)

This study aims at analysing the influence of the transformational leadership style and work discipline on the employee performance through the work stress in PT Sulawesi Jaya Metalindo. The research populations were the employees of PT Sulawesi Jaya Metalindo as many as 46 employees. The research samples were all employees who were the populations of this study or what was commonly called the saturated samples. Data were collected by distributing questionnaires. The data analysis technique used was the path analysis. The research results indicate that: (1) the transformational leadership style has the negative and significant effect on the work stress in PT Sulawesi Jaya Metalindo, (2) the work discipline has the negative and insignificant influence on the work stress in PT Sulawesi Jaya Metalindo, (3) the transformational leadership style has the positive and significant effect on the performance in PT Sulawesi Jaya Metalindo, (4) the work discipline has the positive and significant influence on the performance in PT Sulawesi Jaya Metalindo, (5) The work stress has the negative and insignificant effect on the performance in PT Sulawesi Jaya Metalindo, (6) the transformational leadership style through work stress as the intervening variable has the positive and insignificant influence on the performance in PT Sulawesi Jaya Metalindo (7) the work discipline through work stress as the intervening variable has the positive and insignificant effect on the performance in PT Sulawesi Jaya Metalindo.

Key words: transformational leadership style, work discipline, employee performance and work stress



PRAKATA

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan kasih sayang-Nya sehingga atas izin-Nya penulis akhirnya dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Pada PT Sulawesi Jaya Metalindo”. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir belajar dan syarat guna memperoleh derajat Master S2 pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.

Berkenan dengan penulisan ini maka, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan pengharapan setinggi-tingginya atas bantuan dan dukungan kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc.** sebagai Rektor Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
2. **Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM.** Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uiversitas Hasanuddin Makassar dan **Bapak Dr. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si** Sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar beserta staf pengelola yang telah mendorong, membantu dan membimbing penulis selama mengikuti pendidikan di program pascasarjana universitas hasanuddin Makassar.
3. **Bapak Prof. Dr. Maat Pono, S.E., M.Si** sebagai pembimbing 1 dan **Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr.** Sebagai pembimbing 2 yang telah banyak memberikan masukan, bimbingan, motivasi disela-sela kesibukan.

4. **Ibu Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, SE., M.Si, Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, dan Bapak Prof.Dr.Nurdin Brasit, SE., M.Si** sebagai penguji yang memberikan kritik dan saran yang membangun semangat luar biasa agar penelitian ini menjadi lebih baik.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen, Staf Pengajar, dan Staf Administrasi di Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis.
6. Terimakasih yang tiada hentinya kepada kedua orang tua penulis, **Bapak Mahmud K dan Ibu Yuliana Djarnas** yang selalu mendoakan, menasehati, dan memberikan semangat dan perhatian kepada penulis sehingga segala sesuatu dimudahkan dan dilancarkan.
7. Terimakasih juga kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT Sulawesi Jaya Metalindo yang telah memberikan izin untuk penulis untuk dapat melakukan penelitian, membantu dan memberikan data demi berjalannya penelitian ini.
8. Terimakasih kepada teman-teman dan Charles Pamaru yang memberikan memberikan kritik dan memberikan semangat agar penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
9. Terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang dimana telah membantu dalam penyusunan tesis ini. Atas segala doa, semangat, bantuan dan dorongan saya mengucapkan banyak terimakasih. Mohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan yang di sengaja maupun tidak di sengaja. Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan Rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna

untuk itu, penulis dengan berbesar hati dan ikhlas menerima saran maupun kritik yang membangun dari pembaca guna perbaikan serta penyempurnaan karya tulis ini.

Makassar, Agustus 2023

Gustria Emanuela

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL | |
| LEMBAR PENGESAHAN | i |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN..... | ii |
| PRAKATA..... | iii |
| ABSTRAK..... | vi |
| ABSTRACT | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1. Latar Belakang | 1 |
| 2. Rumusan Masalah..... | 10 |
| 3. Tujuan Penelitian..... | 11 |
| 4. Manfaat Penelitian..... | 12 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2.2 Gaya Kepemimpinan | 16 |
| 2.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan..... | 16 |
| 2.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional | 17 |
| 2.2.3 Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional | 18 |
| 2.2.4 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional | 18 |

| | |
|--|----|
| 2.3 Stress Kerja..... | 19 |
| 2.3.1 Definisi Stress Kerja..... | 19 |
| 2.3.2 Faktor-Faktor Stress Kerja..... | 20 |
| 2.3.3 Indikator Stress Kerja..... | 22 |
| 2.3.4 Cara Menghadapi Stress Kerja | 23 |
| 2.4 Disiplin Kerja | 25 |
| 2.4.1 Definisi Disiplin Kerja | 25 |
| 2.4.2 Indikator Disiplin Kerja | 26 |
| 2.4.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja..... | 27 |
| 2.5 Kinerja Karyawan | 29 |
| 2.5.1 Definisi Kinerja..... | 29 |
| 2.5.2 Faktor-Faktor Kinerja | 30 |
| 2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan | 31 |
| 2.6 Penelitian Terdahulu..... | 33 |
| BAB III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS | |
| 3.1 Kerangka Berpikir | 38 |
| 3.2 Hipotesis..... | 42 |
| BAB IV METODE PENELITIAN | |
| 4.1 Waktu dan Lokasi Penelitian..... | 44 |
| 4.2 Populasi dan sampel..... | 44 |
| 4.3 Jenis dan Sumber Data | 44 |
| 4.3.1 Jenis Data..... | 44 |
| 4.3.2 Sumber Data | 45 |
| 4.4 Metode Pengumpulan Data | 45 |
| 4.5 Instrumen Penelitian | 46 |

| | |
|---|----|
| 4.6 Uji Validitas dan Uji Reabilitas | 47 |
| 4.6.1 Uji Validitas..... | 47 |
| 4.6.2 Uji Reabilitas..... | 48 |
| 4.7 Teknik Analisi Data | 48 |
| 4.7.1 Analisis Statistik Deskriptif | 48 |
| 4.7.2 Analisis Jalur (Path Analysis)..... | 48 |
| 4.7.3 Uji Parsial (Uji-t)..... | 49 |
| 4.7.4 Koefisien Determinan (Uji R ²)..... | 50 |
| 4.7.5 Uji Sobel | 50 |
| 4.8 Definisi Operasional..... | 51 |
| BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| 5.1 Gambaran Umum Perusahaan | 53 |
| 5.1.1 Sejarah Perusahaan | 54 |
| 5.1.2 Struktur Perusahaan | 54 |
| 5.1.3 Uraian Tugas | 54 |
| 5.2 Hasil Penelitian..... | 58 |
| 5.2.1 Analisis Deskriptif Responden | 58 |
| 5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel..... | 59 |
| 5.2.3 Uji Validitas dan Uji Reabilitas | 66 |
| 5.2.4 Analisis Jalur | 69 |
| 5.2.5 Pengujian Hipotesis | 77 |
| 5.3 Pembahasan | 80 |
| BAB VI PENUTUP | |
| 6.1 Kesimpulan..... | 88 |
| 6.2 Saran..... | 89 |

| | |
|----------------------|----|
| Daftar Pustaka | 91 |
| Lampiran..... | 96 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Target Dan Realisasi Bagian Penjualan..... | 8 |
| Table 1.2 Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan..... | 9 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 33 |
| Table 4.1 Skala Likert | 47 |
| Table 4.2 Definisi Operasional..... | 51 |
| Table 5.1 Responden berdasarkan jenis Kelamin | 58 |
| Table 5.2 Responden berdasarkan masa kerja..... | 59 |
| Table 5.3 Tanggapan responden Terkait Gaya Kepemimpinan Transformasional..... | 60 |
| Table 5.4 Tanggapan Responden terkait Disiplin Kerja..... | 61 |
| Table 5.5 Tanggapan Responden terkait Stress Kerja | 63 |
| Table 5.6 Tanggapan Responden terkait Kinerja Karyawan..... | 65 |
| Table 5.7 Hasil Uji Validitas | 66 |
| Table 5.8 Hasil uji reabilitas | 68 |
| Table 5.9 Table Coefficients Jalur 1 | 70 |
| Table 5.10 Model Summary | 71 |
| Table 5.11 Table Coefficients Jalur 2..... | 72 |
| Table 5.12 Model Summary | 73 |
| Table 5.13 Hasil Uji Sobel pengaruh tidak langsung 1 | 75 |
| Table 5.14 Hasil Uji Sobel pengaruh tidak langsung 2 | 76 |
| Table 5.15 Hasil Uji Hipotesis | 77 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 3.1 Hubungan U terbaik antara Stres Kerja dan Kinerja | 41 |
| Gambar 3.2 Kerangka Berpikir..... | 42 |
| Gambar 5.1 Struktur Organisasi | 54 |
| Gambar 5.2 Model Analisis Jalur | 69 |
| Gambar 5.3 Jalur Model 1..... | 71 |
| Gambar 5.4 Jalur Model 2 | 73 |
| Gambar 5.5 Signifikasi Model Analisis Jalur | 77 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi yang didirikan pada dasarnya memerlukan adanya sebuah sistem yang dapat menunjang produktivitas dan semangat bekerja, agar tercapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, sebuah organisasi memerlukan kerjasama yang baik antara komponen satu dan komponen lainnya. Sebagai contoh pentingnya kerjasama komponen sumber daya manusia yakni kerjasama antara pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sejatinya setiap perusahaan membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan dalam mengembangkan pola tugas demi tercapainya suatu tujuan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha peran sumber daya manusia menjadi semakin penting.

Kualitas dan kuantitas produk atau jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Menurut Hasibuan (2016: 21) bahwa sumber daya manusia adalah aset penting yang harus dimiliki

oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, oleh sebab itu sumber daya manusia harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga memiliki masalah-masalah yang menjadi tantangan di dalam organisasi.

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Nawawi (2013) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Suharnomo (2013) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengemban tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya. Namun, tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan kualitas yang sama dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan manusia berbeda-beda.

Peran seorang pemimpin sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, pemimpin yang baik akan selalu mendorong dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan terbaik melalui kinerja dan kerjasama dalam suatu hubungan pemimpin dan karyawan. Gede dan Piartini (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor utama pada pengembangan diri bawahan, mendorong bawahan berpikir dan bertindak inovatif untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan dan sasaran organisasi, memacu optimisme dan antusiasme terhadap pekerjaan sehingga seringkali kinerja karyawan yang ditunjuk melebihi harapan. Salah satu gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja para karyawan yaitu kepemimpinan transformasional.

Menurut Bass dalam Yukl (2010:305) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kekaguman, kepercayaan, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin. Dalam Penelitian Sazly dan Ardian (2019) Kepemimpinan transformasional merupakan model gaya kepemimpinan dengan cara mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan dimasa mendatang. Perusahaan memerlukan manajer untuk merumuskan rencana secara terperinci, menciptakan struktur organisasi yang efisien dan mengawasi kegiatan operasional sehari-hari. kepemimpinan transformasional menurut Hayati et all (2014) dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan nilai dari tujuan organisasi yang mencakup produktivitas tinggi, memberikan layanan lebih baik dan memecahkan masalah sosial.

Hasil penelitian Mahendra dan Mujiati (2015), Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sejalan hasil penelitian Akmaria *et, al* (2016) yang menemukan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain gaya kepemimpinan transformasional Kinerja karyawan yang baik harus didukung juga dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, terutama dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, dan ketepatan waktu bekerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu S.P. Hasibuan 2016:193). Menurut Rivai dalam Yudi Siswandi dan dinda L (2021) , disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam setiap organisasi. Tanpa karyawan, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Dalam Penelitian Utin Nina (2019) Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaannya secara teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya rencana organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Hermawati dan Nurmalasari (2020),

sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Lusiana dan Firdaus (2018) dimana disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan.

Stress kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja Veithzal (2004: 516). Sedangkan menurut Robbins dalam Chauhan Rahul (2019) adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Dalam Penelitian Dedi Iskanto (2021) menyatakan bahwa stress kerja kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Stress pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan yang membuat kinerja menjadi menurun. Dalam penelitian Quirum (2019) bahwa stress kerja secara simultan dan parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Orha Arief Setya (2013) bahwa stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang signifikan menurut Yin (2018), adalah penelitian yang memberikan pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti. Penelitian yang signifikan dapat menghasilkan transformasi ilmu pengetahuan dan

memunculkan pemahaman baru yang lebih luas tentang fenomena yang diteliti. Penelitian signifikan adalah penelitian yang tidak hanya menyumbang pengetahuan baru, tetapi juga memiliki dampak nyata dalam kehidupan nyata dan dapat membantu memecahkan masalah yang dihadapi oleh masyarakat atau dunia (Hotez, 2010).

Penelitian berpengaruh positif, menurut para ahli, merujuk pada penelitian yang memiliki dampak positif yang signifikan dalam berbagai bidang. Penelitian berpengaruh positif adalah penelitian yang memberikan bukti yang kuat dan dapat diandalkan untuk membantu menginformasikan kebijakan publik dan praktik klinis yang lebih baik. Penelitian ini berfokus pada validitas dan relevansi temuan serta mempromosikan perubahan nyata dalam dunia nyata. (Ioannidis, 2018). Penelitian berpengaruh positif adalah penelitian yang mempelajari dan memahami bagaimana kerjasama dan keterlibatan sosial dapat meningkatkan kehidupan masyarakat, mengurangi ketimpangan, dan memperkuat demokrasi. Penelitian ini berfokus pada pembangunan hubungan sosial yang positif dan saling mendukung. (Becchetti et al., 2016).

Penelitian berpengaruh negatif, menurut para ahli, merujuk pada penelitian yang menghasilkan dampak yang tidak diinginkan atau memiliki konsekuensi yang merugikan. Penelitian berpengaruh negatif adalah penelitian yang melibatkan pelanggaran etika penelitian, seperti eksperimen yang merugikan atau tidak adil terhadap partisipan manusia atau penelitian yang menggunakan metode yang tidak akurat dan menyesatkan (Alfonita, 2018). Pendapat para ahli ini memberikan perspektif yang beragam tentang penelitian berpengaruh negatif, yang meliputi pelanggaran etika penelitian, perlakuan tidak manusiawi terhadap hewan, kerusakan lingkungan, dan dampak negatif pada masyarakat. Dalam konteks ini,

penting bagi para peneliti dan ilmuwan untuk mempertimbangkan etika dan konsekuensi sosial dari penelitian mereka.

Sebagai salah satu perindustrian manufacturing, PT. Sulawesi Jaya Metalindo selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja dan reputasinya. Namun dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mendukung tujuan tersebut diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja dapat terwujud apabila karyawan memperoleh apa yang diharapkan dari organisasi. PT. Sulawesi Jaya Metalindo mempunyai karyawan yang berperan dalam mendistribusikan produknya yang diharapkan dapat bersaing di industri pasar dalam maupun luar negeri.

Adapun ditemukannya fenomena dilapangan bahwa tingginya stres kerja pada karyawan dimana Penjualan yang tidak stabil dan persaingan perusahaan yang semakin tinggi sangat berpengaruh pada stress kerja sehingga membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan d Mai Ngoc Khuong (2016), stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. dan penelitian yang di lakukan Dr. Samuel Ajayi (2018) dimana Hasilnya menunjukkan bahwa semua faktor stres ini menyebabkan stres hebat pada bankir Nigeria dan berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, diketahui bahwa target Distribusi yang ditetapkan oleh perusahaan tidak pernah tercapai di sepanjang tahun 2020-2022, hal ini dapat berdampak pada tidak maksimalnya output produk yang didistribusikan.

Tabel 1.1

Data Target Dan Realisasi Bagian Penjualan PT. Sulawesi Jaya Metalindo

| Tahun | Target Penjualan | Realisasi Penjualan | Persentasi |
|-------|-----------------------|-----------------------|------------|
| 2020 | 50,000,000,000 | 30,892,535,700 | 61,78% |
| 2021 | 45,000,000,000 | 23,724,725,400 | 52,72% |
| 2022 | 40.000.000.000 | 35.890.370.100 | 89,72% |
| Total | | | 68,07% |

Sumber: PT Sulawesi Jaya Metalindo tahun 2020-2022 diolah

Hal ini disebabkan oleh serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti waktu kerja yang terbatas serta beban kerja yang terlalu besar dan melebihi batas kemampuan individu dapat menyebabkan stres kerja. Adapun Salah satu faktor Terjadinya stress kerja pada karyawan di sebabkan oleh para atasan atau pimpinan. Peneliti juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang di terapkan ialah Gaya kepemimpinan transformasional yang di mana pemimpin tersebut menerapkan Gaya idealized influence, inspirational motivation, intellectual simulation dan individualized consideration, akan tetapi gaya tersebut belum maksimal yang dimana karyawan merasa pendapat mereka tidak di dengar oleh pemimpin dan pemimpin tidak memberikan kesempatan pada karyawannya untuk menyelesaikan suatu masalah dengan caranya sendiri sehingga kurang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin perusahaan. Perusahaan juga menerapkan peraturan yang sangat ketat terhadap karyawannya guna untuk kedisiplinan karyawan dalam bekerja akan tetapi aturan tersebut bersifat mengekang sehingga karyawan akan merasa terbebani dan akan timbul stres kerja dari para karyawan.

Tabel 1.2

Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan PT. Sulawesi Jaya Metalindo
Periode Januari- Desember 2022

| No | Bulan | Tahun | Total karyawan | Total Hari kerja | Total Kehadiran seharusnya | Total Kehadiran Karyawan |
|----|-------|-------|----------------|------------------|----------------------------|--------------------------|
| 1 | Jan | 2022 | 46 | 26 | 1.196 | 1.088 |
| 2 | Feb | 2022 | 46 | 24 | 1.104 | 987 |
| 3 | Mar | 2022 | 46 | 27 | 1.242 | 1.133 |
| 4 | April | 2022 | 46 | 26 | 1.196 | 990 |
| 5 | Mei | 2022 | 46 | 26 | 1.196 | 991 |
| 6 | Juni | 2022 | 46 | 26 | 1.196 | 1.092 |
| 7 | Juli | 2022 | 46 | 26 | 1.196 | 1.089 |
| 8 | Aug | 2022 | 46 | 27 | 1.242 | 1.177 |
| 9 | Sep | 2022 | 46 | 26 | 1.196 | 991 |
| 10 | Oct | 2022 | 46 | 26 | 1.196 | 942 |
| 11 | Nov | 2022 | 46 | 26 | 1.196 | 1.120 |
| 12 | Des | 2022 | 46 | 27 | 1.242 | 940 |

Sumber: PT Sulawesi Jaya Metalindo tahun 2022

Berdasarkan data diatas memberikan gambaran bahwa dalam kurun waktu bulan Januari-Desember adanya ketidakhadiran karyawan PT Sulawesi Jaya

Metalindo, hal ini menunjukkan masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang di duga akibat stress kerja yang di alami karyawan. Namun perusahaan sebenarnya sangat mengharapkan kepada karyawannya untuk dapat disiplin dalam bekerja. Akibat ketidakdisiplinan karyawan membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja Pada PT. Sulawesi Jaya Metalindo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka untuk rumusan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung terhadap Stress kerja pada PT. Sulawesi Jaya Metalindo?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh secara langsung terhadap Stress kerja Pada PT. Sulawesi Jaya Metalindo?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Jaya Metalindo?
4. Apakah Disiplin berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Jaya Metalindo?
5. Apakah Stress Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sulawesi Jaya Metalindo?

6. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan melalui stress kerja Pada PT. Sulawesi Jaya Metalindo?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja Pada PT. Sulawesi Jaya Metalindo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka untuk tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Menganalisis Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung terhadap Stress kerja pada PT. Sulawesi Jaya Metalindo.
2. Untuk Menganalisis Disiplin Kerja Berpengaruh langsung terhadap Stress kerja Pada PT. Sulawesi Jaya Metalindo.
3. Untuk Menganalisis Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Jaya Metalindo.
4. Untuk Menganalisis Disiplin berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Jaya Metalindo.
5. Untuk Menganalisis Stress Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sulawesi Jaya Metalindo
6. Untuk Menganalisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan melalui stress kerja Pada PT. Sulawesi Jaya Metalindo

7. Untuk Menganalisis Disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja Pada PT. Sulawesi Jaya Metalindo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

- 1) Bagi penulis merupakan syarat guna memperoleh gelar Magister Manajemen Strata Dua (S2) di Universitas Hasanudin.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memerikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca pada umumnya.
- 3) Penelitian ini dapat menjadi sarana untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis masalah sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja karyawan.

- b. Bagi Universitas Hasanuddin

- 1) Bahwa hasil penelitian ini bagi Universitas Hasanuddin adalah untuk dapat sumber informasi dan referensi.

- 2) Hasil penelitian dapat memberikan gambaran untuk penelitian selanjutnya dan membandingkan tata teori dengan kenyataan dilapangan.
- 3) Menentukan teori-teori baru dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam mengidentifikasi variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan Komunikasi dan Motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 . Manajemen Sumber Daya manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Marihot Tua effendi (2002) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping factor yang lain seperti modal. Oleh Karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan pengertian MSDM menurut Noe dkk. (2011) adalah kebijakan, praktik, dan system yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Kajian MSDM menurut Noe lebih menekankan pada kajian strategis dengan kegiatan analisis dan desain pekerjaan, perencanaan dan rekrutmen, seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan kompensasi, manajemen kinerja dan hubungan karyawan/ hubungan industrial.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Fungsi sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum lainnya, antara lain :

1. Fungsi manajerial, terdiri dari:

- a. Perencanaan (Planning). Merencanakan program karyawan dalam rangka membantu mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengorganisasian (organizing) setelah melewati tahap perencanaan, selanjutnya adalah pelaksanaan. Karena fungsi ini organisasi harus ada pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing orang.
- c. Pengarahan (Directing) pengarahan oleh manajemen diperlukan supaya dapat berjalan dengan efektif. Namun pada pelaksanaannya manajer tidak mungkin melakukan pengarahan sendiri oleh karena itu tugas ini sering didelegasikan kepada orang lain yang sudah berpengalaman.
- d. Pengendalian (controlling) untuk mengatur kegiatan supaya kegiatan organisasi bisa berjalan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi operasional sumber daya manusia

- a. Pengadaan tenaga kerja (recruitment), untuk mendapatkan tenaga kerja yang ditempatkan pada unit kerja yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan.
- b. Pengembangan (development), Setelah mendapatkan tenaga kerja maka sangat perlu diadakan pengembangan tenaga kerja seperti mengadakan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.
- c. Kompensasi (compensation). Kompensasi adalah fungsi organisasi yang memberikan balas jasa yang layak atau memadai kepada karyawan.
- d. Pengintegrasian (integration) dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering kali terjadi benturan kepentingan maka diperlukan fungsi integrasi supaya diperoleh kesepakatan dalam pelaksanaan organisasi.
- e. Pemeliharaan (maintenance). Kemampuan ataupun keahlian dari karyawan pada dasarnya perlu di perlihara. Kemampuan tersebut adalah

asset yang penting demi terlaksananya tujuan organisasi yang termaksud dalam fungsi pemeliharaan diantaranya jaminan kesehatan dan keselamatan kinerja karyawan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan. (Robbins & Judge 2017; Jong & Hartog, 2007). Ini adalah subjek yang dipelajari secara luas dalam manajemen. Menurut Kalsoom et al., (2018), kepemimpinan merupakan komponen terpenting dalam suatu organisasi dan keterampilan yang paling penting bagi para pemimpin organisasi. Ini membawa dampak langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Othman et al.,(2014) Kepemimpinan dapat lebih memprediksi/meramalkan kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi. Dalam penelitian N Iqbal (2015) Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seorang eksekutif dapat mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan orang lain menuju pencapaian tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Dedi Iskamto (2021) menyatakan Kepemimpinan sangat penting dalam manajerial, karena dengan kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan lebih baik dan karyawan akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang dimana merupakan suatu kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar dapat meleaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang di kembangkan pada pendekatan sifat, gaya dan kontigensi. Menurut Bass dan Riggio (2006.3) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat merangsang dan mengilhami pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dan dalam prosesnya mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri.

Menurut Robbins & Judge (2017) Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan para pemimpin ini memiliki efek luar biasa pada pengikut. Sementara menurut Bass dan Raihani (2010), kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai tujuan kelompok, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara atau tindakan seorang pemimpin mendorong, memotivasi dan menginspirasi bawahannya untuk dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.3. Ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional

Ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional (Kreitner dan Kinicki, 2014).antara lain:

- (1) Pemimpin membangun visi masa depan yang menarik;
- (2) Pemimpin menunjukkan rasa optimis;
- (3) Pemimpin menunjukkan rasa antusias;
- (4) Pemimpin berkorban demi kebaikan bersama;
- (5) Pemimpin dapat menjadi panutan, suri tauladan, dan contoh bagi para karyawannya;
- (6) Pemimpin menunjukkan standar etika yang tinggi dalam perilakunya;
- (7) Pemimpin memberikan dukungan kepada para karyawan;
- (8) Pemimpin memberikan semangat kepada para karyawan;
- (9) Pemimpin memberikan pelatihan kepada para karyawan agar berkembang;
- (10) Pemimpin memberdayakan karyawan;
- (11) Pemimpin mendorong adanya inovasi; dan
- (12) Pemimpin mendorong upaya-upaya yang kreatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi para karyawan

2.2.4 Dimensi kepemimpinan Transformasional

Adapun dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional Menurut Bass dan Riggio (2006:3) sebagai berikut:

1. Idealized influence, pemimpin diidentifikasi dengan berperilaku dengan cara yang mengakibatkan mereka dikagumi, dihormati dan

dipercaya sehingga pengikutnya mau meniru mereka atau menjadi panutan mereka.

2. Inspirational motivation, Pemimpin berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka dapat memotivasi dan menginspirasi orang-orang disekitar mereka dengan memberikan makna, optimisme dan antusiasme untuk visi tentang masa depan.

3. Intellectual simulation, pemimpin dapat mendorong pengikutnya untuk mempertanyakan asumsi, membingkai ulang masalah dan mencari pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah serta menjadi kreatif dan inovatif.

4. Individualized consideration, pemimpin dapat dengan aktif mengembangkan potensi pengikutnya dengan menciptakan peluang baru untuk pengembangan, pembinaan, pendampingan dan perhatian terhadap kebutuhan dan keinginan masing-masing pengikutnya.

2.3. Stress Kerja

2.3.1 Pengertian Stress Kerja

Beberapa Pendapat tentang Stress kerja. Dimana dalam teori Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.724) stress kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut (Nurjaya, dkk 2020) stres merupakan konsekuensi dari pengaruh timbal balik (interaksi) antara rangsangan lingkungan dan respons individu. Menurut Fahmi (2016), stress kerja adalah: "suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Karyawan yang selalu di tuntutan dengan

deadline, penyelesaian tugas, beban kerja yang berlebihan, konflik antar karyawan dan masih banyak tantangan lainnya. Dan menurut Mawawi (2016) stress kerja merupakan suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun secara psikologis seseorang, dimana dalam situasi tertekan ini memiliki kondisi dan suatu ciri bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan seseorang. Hal tersebut bisa membuat stress menjadi factor utama yang tidak bisa dihindari sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stress Kerja.

menurut (Hasibuan, 2016);(Nasution, 2017) faktor yang menyebabkan stres pada karyawan yaitu:

1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya tugas akan menjadi sumber stres bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya, dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

3) Waktu dan peralatan yang kurang memadai Karyawan biasanya memiliki kemampuan normal untuk menyelesaikan tugas kantor/ perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan yang berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Terdapat dua tipe konflik peran umum yaitu (1) konflik peran intersender, dimana berhadapan dengan harapan organisasinya yang tidak konsisten dan tidak sesuai. (2) konflik peran intrasender, konflik peran ini paling sering terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi di bawahnya, jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

5) Balas jasa yang terlalu rendah

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari mencukupi maka akan menimbulkan stres kerja dalam diri karyawan.

Sedangkan menurut Luthans dalam Silvia Ariani (2017) menjelaskan beberapa faktor-faktor penyebab stress kerja antara lain :

1). Stresor Ekstra Organisasi

Stresor Ekstra Organisasi merupakan suatu penyebab stress yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stress ini terjadi pada suatu organisasi yang sifatnya terbuka dimana keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi seperti perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga dll.

2.) Stresor Organisasi

Stresor Organisasi merupakan penyebab stress kerja yang berasal dari dalam organisasi tempat pegawai bekerja. Penyebab ini berfokus pada kebijakan

atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebihan pada pegawai.

3.) Stresor Kelompok

Stresor Kelompok merupakan penyebab stress yang berasal dari kelompok. Penyebab stress yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari melakukan interaksi dengan pegawai seperti rekan kerja, supervisor maupun dengan pimpinan secara langsung.

4.) Stresor Individual

Stresor Individual merupakan penyebab stress yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi misalnya seorang pegawai terlibat konflik dengan pegawai lainnya sehingga menimbulkan tekanan dalam diri pegawai tersebut ketika menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

2.3.3. Indikator Stress Kerja

Indikator stres kerja menurut Salleh, Bakar dan Keong (2008) terbagi atas 5 skala penilaian yaitu:

- 1) Faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak
- (2) Peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
- (3) Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

(4) Pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi Karena harus mengejar karir yang tinggi.

(5) Struktur dan iklim organisasi yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Menurut Mawawi dalam Andesna nanda Dkk (2019) menjelaskan adanya 4 dimensi dan indikator Stress kerja:

1. Tuntutan tugas: Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan prosedur kerja untuk lokasi fisik.
2. Tuntutan peran: Terkait dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Struktur organisasi: Jika bentuk dan struktur organisasi tidak jelas dan terjadi dalam jangka waktu yang cukup lama, maka hal ini dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana tingkat stres yang dialami.
4. Sikap pimpinan : Sikap pimpinan terhadap karyawan dapat menjadi sumber stres bagi karyawannya, jika seorang atasan tidak memberikan perhatian yang baik kepada karyawannya maka akan merasa tertekan dan merasa lalai.

2.3.4 Cara Menghadapi Stress

Stress seringkali dialami pegawai atau karyawan di dalam bekerja. Banyak faktor yang dapat menimbulkan stress kerja tersebut. Namun, ada upaya yang dapat dilakukan untuk menghadapi stress tersebut. Menurut Siagian (2009 : 302)

dalam Astianto & Heru (2014), ada beberapa langkah yang dapat diambil untuk membantu karyawan menghadapi stress yaitu sebagai berikut :

- a. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu karyawan menghadapi stress
- b. Menyampaikan kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stress.
- c. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejalagejala stress dikalangan para bawahannya dan dapat diambil langkah-langkah tertentu sebelum stress berdampak negative terhadap prestasi kerja para bawahannya.
- d. Melatih karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stress
- e. Terus membuka jalur komunikasi dengan karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stress yang dihadapi
- f. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stress dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini
- g. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stress yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan
- h. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stress.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh factor disiplin kerja pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam menaati segala peraturan yang ada dalam perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan anggota agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati suatu peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Keith Davis (1985:366) yang dikutip Anwar Prabu (2001:129) mengemukakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standards". disiplin kerja dapat diartikan sebagai "pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi."

Menurut Yani Maryani (2021) bahwa disiplin kerja adalah suatu tindakan yang menunjukkan ketaatan, ketaatan pada peraturan yang berlaku, kesetiaan, ketenangan, ketertiban dan ketertiban.

Menurut Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin merupakan sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari beberapa teori di atas mengenai disiplin kerja dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja ialah suatu sistem manajemen dimana suatu tindakan atau sikap seseorang yang taat terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2004) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki lima indikator, yaitu:

1. Absensi: Ini merupakan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa datang terlambat atau pulang kerja lebih awal.
2. Kepatuhan Terhadap Kewajiban dan Tata Tertib Kerja : Pegawai yang mentaati tata tertib kerja tidak akan mengabaikan tata cara kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.
3. Kepatuhan terhadap Standar Kerja: Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan untuk tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi: Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan kehati-hatian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Kerja Etis: Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan kasar kepada karyawan lain atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan bentuk tindakan disiplin, sehingga bekerja sebagai wujud disiplin kerja karyawan.

Adapun Stress kerja menurut (Hasibuan 2014) Dalam Aggreany Hustia (2020) menjelaskan adanya 4 indikator dalam disiplin kerja antara lain:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
Karyawan harus mematuhi semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat berjalan dengan baik.

2. Penggunaan waktu yang efektif

Adapun waktu yang di berikan perusahaan untuk dapat berkerja di harapkan dapat di gunakan dan dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan sehingga tidak membuang-buang waktu yang ada dalam standar perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam tugas dan pekerjaan

Jika tanggung jawab yang di berikan perusahaan ke karyawan dapat di selesaikan sesuai dengan standar kerja dan tepat waktu maka karyawan tersebut memiliki tingga disiplin yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Absensi merupakan salah satu tolak ukur dalam menentukan kedisiplinan karyawan semakin tinggi kedisiplinan karyawan atau rendahnya kemangkiran karyawan maka karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2.4.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009):

1. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Keteladanan pimpinan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pemimpinnya. Oleh sebab itu, bila seseorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. Aturan yang jelas

Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, dimana pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi

4. Ketegasan pemimpin dalam pengambilan keputusan

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6. Perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Menurut Teori Mangkunegara (2009:75) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Tomy & Hazmanan 2018) kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Menurut (Maryani,dkk 2021) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan peran atau tugas pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Bolung et al. (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, bagi sebagian besar organisasi, kinerja individu karyawan merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasi

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Armstrong (1998) mengemukakan tentang bagaimana mengelola kinerja dan bagaimana menempatkannya dalam praktik. Terdapat empat faktor pokok dalam manajemen kinerja, yaitu:

- a. Input Hal ini menyangkut atribusi individual, seperti keahlian dan pengetahuan.
- b. Process Bagaimana individu percaya dalam melaksanakan pekerjaan mereka: kompetensi perilaku membawa penuh akuntabilitas mereka. Hal ini menyangkut perilaku kemampuan yang dibawa dalam pekerjaan untuk mengisi tanggung jawab.
- c. Output Hasil terukur yang dicapai oleh individu sesuai dengan tingkat kinerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini merupakan ukuran kinerja yang dicapai seseorang.
- d. Outcomes Dampak apa yang telah dicapai oleh kinerja individu dari hasil tim mereka, departemen, unit atau organisasi.

Soedarmayanti mengemukakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan social, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, dan Kesempatan berprestasi

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan.

Indikator kinerja (Performance Indicators) adalah suatu variable yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Mahsun (2006:71) Dari rumusan itu kita dapat memahami bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Moeheriono (2012:108) Dalam perspektif lain indikator kinerja juga didefinisikan sebagai berikut:

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Moeheriono adalah sebagai berikut:
 - c. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (are we doing the right)
 - d. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (are we doing things right?)
 - e. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen

f. Ketepatan waktu, Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

g. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

h. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, seperti yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti lain. Adapun penelitian terdahulu dapat di lihat pada table dibawah ini:

Table 2.1

Penelitian Terdahulu

| No | Penulis dan Judul | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|
| 1 | Chandrasekara WS. (2019) The Effect of Transformational Leadership style on employess job satisfaction and job performance: A case of apparel manufactInuring industry in Srilangka. Internasional Journal Of Economis, commerce and management, United kingdom ISSN2348 0386 Voll. VII issue & July 2019 | Stratified Random sampling 70 Responden | Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan. Kepemimpinan Transformasional berpnegaruh Terhadap kinerja dan Hubungan Timbal balik Potitif dan sigifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. |
| 2 | Dharma Jaya,Mahendra Fakhri,Dkk (2021) The Effect of Transformasional leadership style on employee performance with job stress as intervening variable in PT.Pos Indonesia. Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore, March 7-11, 2021 | Analisis jalur, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. 65 Karyawan | Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja, dan variable stress kerja tidak bepengaruh terhadap kinerja dan variable kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stress kerja. |
| 3 | Victor F. Pasalbessy (2017) | Regresi Linear berganda 69 Responden | Secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional dan |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | <p>Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro humas dan protokol sekretariat daerah provinsi papua</p> <p>JURNAL EKONOMI & BISNIS ISSN : 2086-4515 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura Volume 8, Nomor 2, Januari 2017</p> | | <p>Displin Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Papua. Variabel Kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Papua. Dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Papua adalah variabel Kepemimpinan Transformasional</p> |
| 4 | <p>Ashfaq Ahmed, Dr. Muhammad Ramzan (2013)</p> <p>Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan</p> <p>IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 11, Issue 6 (Jul. - Aug. 2013), PP 61-68</p> | <p>A statistical test of regression, correlation and reliabilities were also confirmed</p> <p>144 participants</p> | <p>The results are significant with negative correlation between job stress and job performances and shows that job stress significantly reduces the performance of an individual. The results suggest to the organization that they have sustained a very health, cooperative and friendly environment within the team for better performance.</p> |
| 5 | <p>Mai Ngoc Khuong and Vu Hai Yen (2016)</p> <p>Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam</p> <p>International Journal of Trade, Economics and</p> | <p>Multiple regression, and path analysis</p> <p>378 respondents</p> | <p>After analyzing data, model and almost proposed hypothesis were accepted. From this research finding, it can be concluded that all working factors have</p> |

| | | | |
|----|---|--|--|
| | Finance, Vol. 7, No. 2, April 2016 | | |
| 6. | Zunaidah Andes Purwanti, Yuliansyah. Dkk(2020) Pengaruh Stress Kerja da Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja anggota POLRI diPOLDA Sumatera Selatan. Vol. 2 No. 1 (2020): The Manager Review - ejournal.unib.ac.id | Metode regresi Linear berganda 96 responden | Berdasarkan hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama dan parsial stress kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan. |
| 7 | Agus Ariyanto, Sitti Zulaikha Wulandari (2019) How the impact of work discipline, work environment adn transformasional leadership on employee performance: a Study at japanese automotive dealer European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.11, No.36, 2019 | model outer dan inner model dengan Model SEM 62 Responden | Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 8 | Mariza Duma & Dewi K. (2017) PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT SOLUTION OPERATION TELKOMSIGMA e-Proceeding of Management : Vol.4, No.3 Desember 2017 | 210 responden Regresi Linear berganda | 1.Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, 2. employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. |
| 9. | Andesna Nanda, Dkk (2020) The Effect of Psychological Work Environment and | 80 Responden analisis Structural | The results showed psychological work environment has negative and significant effect on job |

| | | | |
|-----|---|---|---|
| | <p>Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable</p> <p>advances in Economics, Business and Management Research, volume 12. International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)</p> | Equation Model (SEM) | <p>stress. Workload that has positive and significant effect on job stress. Psychological work environment has negative and significant effect on turnover intention. Workload. Job stress has positive and significant effect on turnover intention. Job Stress has positive and significant effect on turnover intention.</p> |
| 10. | <p>Anggreany Hustia (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, issue 1 Desember, 2020, Page 81-91</p> | <p>73 Responden</p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p> | <p>Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 11 | <p>Any Isvandiari & bagus Al idris.2018.</p> <p>Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT central Capital Futures cabang Malang.</p> <p>Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2018 - jurnal.stie.asia.ac.id</p> | <p>37 karyawan</p> <p>teknik analisis regresi linier berganda</p> | <p>Hasil uji t (partial) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> |
| 12 | <p>Sri Wahyuni (2020)</p> <p>Pengaruh gaya kepemimpinan</p> | <p>16 responden</p> <p>Analisis jalur</p> | <p>Hasil penelitian ini</p> <p>1. menunjukkan bahwa Kep</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | <p>transfromasional, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Titans Agency Life Assurance Disurabaya.</p> <p>Jurnal ekonomi manajemen (JEM17) volume5, nomor 2 nov 2020.</p> | | <p>emimpinan</p> <p>Transformasional tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap stress kerja pada PT. Titans Agency Prudential Life Assurance,</p> <p>2.Disiplin Kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Stress Kerja pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance,</p> <p>3.Kepemimpinan Transformasional terdapat pengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance,</p> <p>4.Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance,</p> <p>5.Stress Kerja terdapat pengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance</p> |
|--|--|--|---|

BAB III

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

3.1.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stress kerja

Gaya Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi stress kerja karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang menjadi materi dalam penelitian ini ialah gaya kepemimpinan transformasional. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maha putri & Fetty (2020) dan Kwasi Dartey & Emmanuel (2015) yang menyatakan bahwa variable gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negative terhadap stress Kerja Karyawan.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Stress kerja

3.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Stress kerja

Disiplin kerja yang tinggi pegawai akan bekerja dengan lebih giat lagi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. sebaliknya apabila disiplin kerja yang rendah maka pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. dalam penelitian Lusiana (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja karyawan pada kantor kecamatan kapongan situbondo

H2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

3.1.3 Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan seorang pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan yang merupakan salah satu factor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Miftah, 2010).

Gaya kepemimpinan transformasional (transformational leadership) adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin berusaha untuk mengubah para karyawan agar mengejar tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan daripada mengejar tujuan-tujuan pribadi. Berdasarkan Penelitian yang di lakukan oleh Tan Bee Wen, Theresa CF HO, Beni Widarman Tus Kelana, dkk (2019) Yang Berjudul Leadership Styles in Influencing Employees' Job Performances hasil dari penelitian ini berpendapat bahwa kepemimpinan transaksional, transformasional dan pemikiran akan menimbulkan dampak positif pada kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian pada Muhammad Tafrizi P, dkk (2018) berpendapat bahwa adanya pengaruh yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.1.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku

perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Efendi et al (2020) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga ditemukan oleh Tanjung (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3.1.5 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Stress kerja kondisi ketengangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu tersebut tidak mampu dan merasa tertekan dalam menghadapi tugas dan pekerjaan. Menurut Robbins (2006) Pola yang paling meluas untuk di pelajari dalam literature stress kerja terhadap kinerja ialah hubungan U terbalik. Sebagaimana yang ditunjukkan oleh kurva, peningkatan jumlah stress kerja yang rendah dapat memingkatkan kinerja tetapi hanya sampai titik tertentu saja. Tetapi jika semakin tinggi jumlah stress kerja dapat mengakibatkan kinerja yang menjadi lebih rendah.

Gambar 3.1

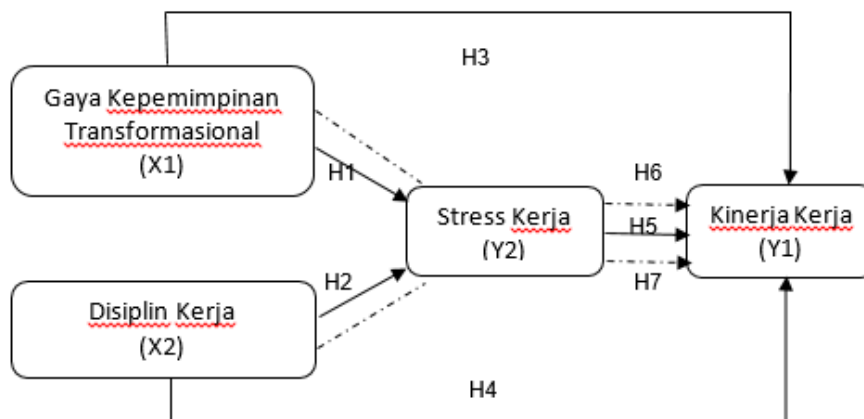


Hubungan U terbaik antara Stres Kerja dan Kinerja

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachel, William & Wehemina (2018) mengemukakan bahwa hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Arsi Munandar, dkk (2018) berpendapat bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Dan penelitian Arif Chaidir Abdillah & Farid Wajdi (2010) bahwa ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.

H5: Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Gambar 3.2
Kerangka Berpikir



Ket :

: Hubungan langsung

: Hubungan Tidak Langsung

3.3 HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang, Rumusan masalah dan Tujuan Penelitian maka penulis mengemukakan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah dan masih perlu di uji kebenarannya dengan data yang lengkap, adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung negatif dan signifikan terhadap Stress kerja

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung negatif dan signifikan terhadap Stress Kerja.

H3 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung Positif dan signifikan Terhadap kinerja Karyawan.

H4 : Disiplin kerja Berpengaruh secara langsung Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H5 : Stress kerja Berpengaruh secara langsung Negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H6: Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui Stress kerja.

H7: Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui Stress kerja.