

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PAPUA CABANG MAKASSAR

MARCO CORNELIS JACOB RIEUWPASSA



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PAPUA CABANG MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**MARCO CORNELIS JACOB RIEUWPASSA
A021201162**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI


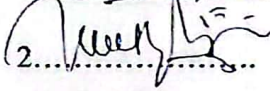


PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PAPUA CABANG MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

MARCO CORNELIS JACOB RIEUWPASSA
A021201162

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi pada tanggal 26 Juni 2024 dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Mengetahui
Panitia Penguji,

No	Nama Penilai	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. H. Muhammad Toaha, S.E., MBA	Ketua	1. 
2	Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA	Sekretaris	2. 
3	Prof. Dr. Musran Munizu, S.E., M.Si.,M.A.P.	Anggota	3. 
4	Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil	Anggota	4. 

Ketua Departemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil.
NIP 19770510 200604 1 003

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PAPUA CABANG MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

MARCO CORNELIS JACOB RIEUWPASSA
A021201162

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan
Makassar, 26 Juni 2024

Pembimbing Utama



Dr. H. Muhammad Toaha, S.E., MBA
NIP 19601231 198601 1 008

Pembimbing Pendamping



Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA
NIP 19620413 198702 2 002



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.
NIP 19770510 200604 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Marco Cornelis Jacob Rieuwpassa
NIM : A021201162
Departemen / Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul

PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PAPUA CABANG MAKASSAR

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 26 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Marco Cornelis Jacob Rieuwpassa

PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari doa dan dukungan dari berbagai pihak. Dengan segenap rasa syukur dan kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa terima kasih dan hormat yang setinggi – tingginya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa
2. Kedua orang tua saya, yang telah memberikan penulis segala hal yang dibutuhkan dan diinginkan dengan penuh cinta dan kasih sayang, yang selalu memberi semangat dan dukungan kepada penulis, dan yang dengan sabar mengajari penulis sejak kecil hingga sekarang.
3. Kakak saya, yang telah memberikan nasihat dan dorongan yang berharga, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Paman dan tante saya, yang telah memberikan dukungan moral dan material serta doa yang tulus, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Terima kasih atas segala bantuan dan kasih sayang yang telah diberikan.
5. Keluarga saya, yang selalu memberikan cinta, dukungan, dan motivasi sepanjang proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran, pengertian, dan semangat yang diberikan.
6. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E.,M.Si.,CIPM,CWM,CRA.,CRP.
Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

7. Bapak Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil.,CWM. Dan Ibu Dr. Wahda, S.E., M.Pd., M.Si. Selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
8. Bapak Dr. H. Muhammad Toaha, S.E., MBA dan Ibu Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA. Selaku dosen pembimbing 1 dan 2 atas bimbingan serta berbagai arahan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian.
9. Bapak Prof. Dr. Musran Munizu, S.E., M.Si.,M.A.P. dan Bapak Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil. selaku dosen penguji 1 dan 2 dalam seminar proposal dan seminar hasil atas berbagai saran dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian.
10. Bapak Prof. Dr. Musran Munizu, S.E., M.Si., M.A.P selaku dosen pembimbing akademik serta seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
11. Teman saya, Subhan Wiratama, S.E yang selalu membantu dan mendukung saya tanpa henti, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Terima kasih atas semua bantuan dan persahabatan yang tak ternilai harganya.
12. Seluruh staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah dengan sabar memfasilitasi dan membantu penulis dalam hal administrasi mulai dari penulis menjadi mahasiswa baru tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 ini.
13. Seluruh anggota AB20LUT Manajemen FEB UH yang telah kebersamai dalam proses hari – hari perkuliahan dan penyusunan skripsi,

terima kasih karena telah memberi semangat serta bantuan secara moril kepada penulis.

14. Dan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik bantuan moril maupun materiil yang tidak dapat penulis sebutkan satu – persatu. Semoga di lain waktu kita dapat dipertemukan kembali.

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PAPUA CABANG MAKASSAR

Marco Cornelis Jacob Rieuwpassa
Muhammad Toaha
Nursiah Sallatu

Penelitian ini fokus pada pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Papua Cabang Makassar. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel 29 responden, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ; Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,228 (22,8%).

Kata Kunci : Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

INFLUENCE OF WORK STRESS AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK PAPUA BRANCH MAKASSAR

Marco Cornelis Jacob Rieuwpassa
Muhammad Toaha
Nursiah Sallatu

This study focuses on the influence of work stress and leadership style on employee performance at Bank Papua Branch Makassar. The method used is quantitative descriptive with a sample of 29 respondents, and the data analysis technique used is multiple linear regression with classic assumption tests and hypothesis testing. The results of the study indicate that; Work stress affects employee performance, leadership style does not affect employee performance. The results of the analysis of independent variables on dependent variables show that the coefficient of determination (R^2) is 0.228 (22.8%).

Keywords: *Work Stress, Leadership Style, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah.....	6
1.3 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Teoritis	6
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
1.4.3 Kegunaan kebijakan.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teoritis dan Konsep	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
2.1.2 Stres kerja	12
2.1.3 Kepemimpinan	15
2.1.4 Kinerja karyawan.....	20
2.2 Tinjauan Empirik	25
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN	
HIPOTESIS	30
3.1 Kerangka konseptual.....	30
3.2 Pengembangan Hipotesis	30
BAB IV METODE PENELITIAN	32
4.1 Jenis dan Rancangan Penelitian	32
4.2 Tempat dan Waktu.....	32
4.3 Populasi dan Sampel.....	33
4.3.1 Populasi	33
4.3.2 Sampel	33
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	33
4.4.1 Jenis Data.....	34

4.4.2 Sumber Data.....	34
4.5 Teknik Sampling.....	35
4.6 Teknik Pengumpulan Data.....	35
4.6.1 Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>).....	35
4.6.2 Penelitian Kepustakaan (<i>Library Research</i>).....	36
4.7 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	37
4.7.1 Variabel Penelitian.....	37
4.7.2 Definisi Operasional.....	37
4.8 Instrumen Penelitian.....	39
4.9 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
4.9.1 Uji Validitas.....	41
4.9.2 Uji Reliabilitas.....	41
4.10 Teknik Analisis Data.....	42
4.10.1 Analisis Deskriptif.....	42
4.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
4.11 Pengujian Hipotesis.....	44
4.12 Rancangan Jadwal Penelitian.....	45
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	46
5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
5.1.1 Profil Bank Papua Cabang Makassar.....	46
5.1.2 Struktur Perusahaan.....	47
5.2 Analisis Karakteristik Responden.....	48
5.2.1 Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
5.2.2 Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	48
5.3 Analisis Deskripsi Variabel.....	49
5.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1).....	50
5.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	55
5.3.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
5.4 Hasil Penelitian.....	66
5.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
5.4.2 Uji Analisis Deskriptif.....	70
5.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	71
5.4.4 Uji Regresi Linear Berganda.....	74
5.5 Pengujian Hipotesis.....	76
5.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	76
5.5.2 Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²).....	77
5.6 Pembahasan.....	78
BAB VI PENUTUP.....	80
6.1 Kesimpulan.....	80
6.2 Saran.....	80
6.3 Keterbatasan Penelitian.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 4. 1 Defenisi Operasional.....	38
Tabel 4. 3 Rentang Skala	50
Tabel 5. 1 Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 5. 2 Analisis Karakteristik Responden Berdsasarkan Kelompok Umur	49
Tabel 5. 3 Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	50
Tabel 5. 4 Analisis Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	56
Tabel 5. 5 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	61
Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 5. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 5. 8 Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	70
Tabel 5. 9 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 5. 10 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 5. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	74
Tabel 5. 12 Hasil Uji Parsial (Uji t)	76
Tabel 5. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Pikir.....	30
Gambar 5. 1 Struktur Organisasi Bank Papua Cabang Makassar	47
Gambar 5. 2 Hasil Uji Heterasokedastitas.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Biodata Peneliti	85
LAMPIRAN 2 Kuesioner Penelitian	86
LAMPIRAN 3 Hasil Uji SPSS	89
LAMPIRAN 4 Hasil Uji Plagiasi (Turnitin).....	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial, tidak dapat hidup tanpa bantuan dari individu lain. Oleh karena itu, dalam kodratnya, manusia cenderung hidup dalam sebuah organisasi. Hal ini terlihat dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam konteks organisasi kemasyarakatan maupun dalam dunia kerja. Dalam dunia pekerjaan, individu diharapkan untuk dapat berinteraksi dan menjadi bagian integral dari organisasi tempat mereka bekerja.

Organisasi saat ini tidak lagi dipandang sebagai entitas tertutup, melainkan sebagai entitas terbuka yang harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan secara cepat dan efisien. Organisasi sendiri dapat dianggap sebagai sebuah entitas sosial yang memiliki batasan yang jelas, beroperasi secara berkesinambungan untuk mencapai tujuannya.

Stephen P. Robbins (1994) mengatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Sedangkan menurut Berelson dan Steiner (1964) Organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Formalitas: merupakan ciri organisasi sosial yang menunjuk adanya perumusan tertulis dari pada peraturan, ketetapan, kebijakan, prosedur, tujuan, strategi, dan sebagainya
2. Hierarki: sedangkan hierarki menunjuk pada suatu pola kekuasaan serta

wewenang yang berbentuk piramida

3. Besarnya dan kompleksnya: pada umumnya sebuah organisasi sosial pasti mempunyai banyak anggota sehingga hubungan antar anggotanya tidak bisa langsung (*impresional*), gejala ini disebut juga dengan istilah “birokrasi”
4. Lamanya (*Duration*): ciri ini menunjukkan bahwa eksistensi organisasi lebih lama dari pada keanggotaan pada organisasi tersebut. Organisasi bukan hanya dianggap sebagai tempat di mana orang bekerja, tetapi juga dipandang sebagai sebuah proses yang menekankan interaksi antara anggota organisasi.

Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berinteraksi satu sama lain dan berkontribusi pada perkembangan organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, peran gaya kepemimpinan sangat penting.

Gaya kepemimpinan merupakan salah faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang efektif dapat membentuk budaya organisasi, memotivasi karyawan, dan membimbing perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Bennis dan Nanus (2006) Kepemimpinan dalam organisasi sangat penting karena pemimpin berperan sebagai penentu arah, pengawas, motivator, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih bagi timnya.

Salah satu faktor kunci selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stres kerja dapat memicu tumbuhnya masalah bagi kesehatan fisik dan mental. Stres kerja dapat terjadi karena dalam pekerjaan karyawan mendapatkan tuntutan pekerjaan yang tinggi namun kendali terhadap pekerjaan tersebut sangat rendah. Karasek (Robert

A. Karasek, 1979) menyatakan bahwa stres kerja akan memberikan efek interaktif antara tuntutan pekerjaan dan kontrol pada tingkat stres. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mafaldo Gameiro, Maria Jose Chambel, dan Vania Sofia Carvalho pada tahun 2020.

Bank Papua didirikan pada tanggal 13 April 1966 dengan nama Bank Pembangunan Daerah Irian Jaya, berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Irian Barat Nomor: 37/GIB/1966. Status ini kemudian disahkan menjadi Peraturan Daerah Provinsi Irian Barat Nomor 1 Tahun 1970 pada tanggal 23 Maret 1970, yang dimuat dalam Lembaran Daerah Provinsi Irian Barat No.42 Tahun 1970.

Bank ini mendapat izin usaha dari Menteri Keuangan RI melalui Surat Keputusan No.Kep.283/DDK/II/1972 tanggal 15 Juli 1972, yang memungkinkan Bank Pembangunan Daerah Irian Barat, berkedudukan di Jayapura, untuk beroperasi seperti bank umum lainnya dengan modal dasar awal sebesar Rp4 juta. Kemudian, Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 1996 mengubah modal dasar Bank Papua menjadi Rp50 miliar.

Pada tahun 2000, Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Nomor: 05/SK/RUPS BPD/XII/2000 memutuskan untuk mengubah status hukum Bank Pembangunan Daerah Irian Jaya dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT). Keputusan ini disetujui pada RUPS tanggal 17 Juni 2001, yang mengubah modal dasar Bank Papua menjadi Rp150 miliar. Perubahan tersebut tercantum dalam PERDA Nomor 2 Tahun 2002 tanggal 21 Mei 2002 dan dimuat dalam Lembaran Daerah Provinsi Nomor 23 Tahun 2002. Akta pendirian erseroan

Terbatas didirikan oleh Notaris Maryatie Simanjuntak, S.H. pada tanggal 19 Juni 2002, dan mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman dan HAM Republik Indonesia melalui Nomor: C-13031 HT.01.01.TH.2002 pada tanggal 16 Juli 2002. Pengumuman resmi tentang pendiriannya dilakukan melalui Berita Negara Republik Indonesia Nomor 61 tanggal 30 Juli 2002. Persetujuan juga diperoleh dari Deputi Gubernur Bank Indonesia dengan Nomor: 4/147/KEP.Dp.6/2002 pada tanggal 11 September 2002

rdasarkan SK RUPS PT Bank Pembangunan Daerah Papua Nomor: 03/SK/RUPS BPD/VI/2004 tanggal 22 Juni 2004, modal dasar Bank Papua dinaikkan dari Rp150 miliar menjadi Rp500 miliar. Untuk mematuhi kebijakan Arsitektur Perbankan Indonesia (API) terkait Ketentuan Pemenuhan Modal Minimum Bank hingga tahun 2010, modal dasar Bank Papua kemudian ditingkatkan lagi menjadi Rp1 triliun berdasarkan keputusan RUPS PT Bank Pembangunan Daerah Papua Nomor: 07/SK/RUPS-BPD/V/2007. Langkah ini diatur dalam Akta Notaris oleh Lilis Heryeni, S.H. tanggal 8 Agustus 2008 dengan Nomor 08, yang menetapkan modal dasar Perseroan sebanyak 200.000 lembar saham, terdiri atas 180.000 lembar Saham Seri A dan 20.000 lembar Saham Seri B.

Perubahan modal dasar Bank Papua kembali terjadi pada tahun 2010 dari Rp1 triliun menjadi Rp2 triliun, sesuai SK RUPS Nomor: 11/SK/RUPS BPD/III/2010 tanggal 29 Maret 2010 dan Akta Notaris serta Pejabat Pembuat Akta Tanah Lilis Heryeni, S.H., M.Si tanggal 20 April 2010 No.05. Keputusan ini disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia melalui Nomor:

AHU-30935.AH.01.02 Tahun 2010.

Pada 21 Agustus 2013, sesuai keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) Nomor: 02/SK/RUPSLB/BPD/VIII/2013, modal dasar Bank Papua ditingkatkan menjadi Rp4 triliun. Akta perubahan ini disusun oleh Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah Maryatie Simanjuntak, S.H. dengan Nomor 17 tanggal 21 Agustus 2013. Modal dasar Perseroan ditetapkan menjadi 800.000 lembar saham, terdiri atas 728.000 lembar Saham Seri A dan 72.000 lembar Saham Seri B. Perubahan ini disahkan dalam Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 19 Tahun 2013 tanggal 30 Desember 2013, yang menggantikan Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 2 Tahun 2002 tentang Bank Pembangunan Daerah Papua.

Menurut Zebua (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan saling terkait dalam konteks lingkungan kerja, di mana stress kerja yang tinggi, disebabkan oleh berbagai faktor seperti tekanan waktu, tuntutan tugas berlebihan, dan konflik antar rekan kerja, dapat mengganggu kesejahteraan fisik dan mental karyawan serta berdampak negatif pada kinerja mereka, sementara gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, seperti otoriter atau demokratis, memengaruhi cara karyawan berpartisipasi dalam pekerjaan dan pengambilan keputusan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul, **“Pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Papua cabang Makassar.”** Dengan memahami keterkaitan antara variabel-variabel tersebut, sehingga dapat diidentifikasi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank Papua cabang Makassar.

1.2 Rumusan masalah

1. Bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Papua Cabang Makassar ?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Papua Cabang Makassar ?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Papua Cabang Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Papua Cabang Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka penulis berharap dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang bagaimana stres kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat

memberikan kontribusi signifikan terhadap praktisi di lapangan. Dengan memahami bagaimana stres kerja dan gaya kepemimpinan saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja karyawan, manajer dan pemimpin organisasi akan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih tepat dan efektif dalam mengelola tim dan lingkungan kerja mereka.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat berkontribusi menambah dan memperkaya pengetahuan dan wawasan yang dimiliki oleh peneliti dalam lingkup bidang yang diteliti. Temuan penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti lain dalam penelitian terkait.

b. Bagi Akademisi / Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memperkaya literatur mengenai hubungan yang kompleks antara stress kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

1.4.3 Kegunaan kebijakan

Penelitian ini dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di Bank Papua cabang Makassar dengan memberikan wawasan tentang factor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sekaligus mengidentifikasi hambatan atau tantangan dalam pengembangan kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek-aspek ini, Bank Papua dapat merancang strategi dan program yang lebih efektif serta menyediakan dukungan tambahan yang diperlukan oleh karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memahami dengan lebih mudah, usulan penelitian skripsi ini disusun secara komprehensif dan sistematis yang meliputi:

BAB I PENDAHULUAN. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA. Bab ini berisikan teori-teori yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian ini dan melakukan analisis terhadap masalah pokok yang telah dikemukakan.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL/PIKIR. Bab ini menyajikan dua hal pokok yakni kerangka konseptual / pemikiran.

BAB IV METODE PENELITIAN. Bab ini berisikan jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi, dan sampel/subjek penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN. Bab ini terdiri dari hasil penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian.

BAB VI PENUTUP. Bab ini terdiri dari hasil kesimpulan dari pembahasan pada bab sebelumnya dan saran yang diberikan oleh peneliti serta keterbatasan dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), disebut juga pengembangan sumber daya manusia, yang berfungsi untuk melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan, pelatihan dan pengembangan karier karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi. Menurut Henry Simmamora (1997) MSDM adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi pemanfaatan, pengembangan, penilaian, penghargaan, dan pengelolaan individu-individu dalam organisasi atau kelompok kerja. Ini juga mencakup perancangan dan pelaksanaan sistem perencanaan, manajemen kepegawaian, pembinaan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, penggajian, serta penanganan hubungan kerja. Sumber daya manusia (SDM) adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam hal perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dengan tujuan mencapai sasaran organisasi (Mangkunegara, 2001). Sedangkan menurut Gary Dressler (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (*HRM*) adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan mereka.

Dari ketiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau *Human Resource Management (HRM)* adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, penilaian, penggantian, dan pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Fokusnya mencakup pengelolaan aspek-aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, evaluasi kinerja, kompensasi, dan hubungan perburuhan. Secara umum, MSDM bertujuan untuk memaksimalkan kontribusi individu-individu dalam mencapai tujuan organisasi, sambil memperhatikan kesejahteraan dan keadilan mereka

2.1.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Herman Sofyandi (2008) ada terdapat empat tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu:

1. Tujuan Organisasional: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk mengakui peran pentingnya dalam mendukung pencapaian efektivitas organisasi..
2. Tujuan Fungsional: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk menjaga agar kontribusi departemen tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan sosial: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk secara etis dan sosial menanggapi kebutuhan serta tantangan masyarakat, sambil mengurangi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan personal: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka, setidaknya tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

2.1.1.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sebuah korporasi atau perusahaan memiliki berbagai macam peran yang bertujuan untuk membantu perusahaan.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Edwin B. Flippo (1989) adalah Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta penghapusan sumber daya manusia, bertujuan untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Gary Dressler (2023) , fungsi manajemen terdiri dari lima yaitu:

- a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan artinya penentuan program-program tenaga kerja yang bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai atau menyelesaikan misi yang telah mereka tetapkan.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk untuk membantu kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

- c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan dalam konteks ini melibatkan dua fungsi utama, yaitu staffing dan leading. Fungsi staffing adalah proses penempatan individu-individu dalam struktur organisasi. Sedangkan fungsi leading melibatkan upaya untuk memandu dan mengarahkan karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi manajerial memastikan bahwa aktivitas-aktivitas diatur agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi, sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dalam konteks ini, jika terjadi penyimpangan dari rencana tersebut, manajemen dapat mengidentifikasi dan memperbaikinya.

e. Pengelolaan personil (*Staffing*)

Menentukan karakteristik individu yang sesuai untuk direkrut; mencari dan memilih calon karyawan; menetapkan standar kinerja; memberikan kompensasi kepada karyawan; menilai kinerja; memberikan bimbingan kepada karyawan; serta menyediakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.

2.1.2 Stres kerja

Berdasarkan pandangan umum, ketika seseorang berada dalam situasi di mana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang dimilikinya, hal tersebut seringkali dianggap sebagai pemicu terjadinya stres kerja pada individu tersebut. Stres kerja adalah suatu kondisi emosional yang muncul akibat ketidakcocokan antara beban kerja yang diberikan dengan kemampuan individu untuk mengatasi tekananyang diterimanya. (Vanchopo, 2019)

Stres kerja merujuk pada keadaan ketegangan yang berdampak pada

proses berpikir, kondisi emosi, dan kesejahteraan seseorang. Dalam kasus stres yang berlebihan, kondisi ini dapat mengganggu kemampuan individu untuk berfungsi dengan baik dalam lingkungan kerjanya dan akhirnya mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugasnya. (Handoko, 2008) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang bisa muncul pada karyawan di berbagai level dalam sebuah organisasi, termasuk manajer, staf, dan tenaga ahli. (Mangkunegara, 2013).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan, stres kerja adalah kondisi emosional yang muncul ketika seseorang menghadapi ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimilikinya.

Stres ini dapat memengaruhi proses berpikir, kondisi emosi, dan kesejahteraan individu. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk berfungsi dengan baik dalam lingkungan kerjanya dan memengaruhi pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres kerja bisa dialami oleh individu dari berbagai tingkatan dalam organisasi, termasuk manajer, staf, dan tenaga ahli. Pada dasarnya, stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasi tekanan yang ada.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja

Menurut Robbins (2008) stres dapat timbul dari beberapa faktor yaitu :

1. Faktor lingkungan

Sama seperti bagaimana ketidakpastian lingkungan memengaruhi cara suatu organisasi merancang strukturnya, ketidakpastian ini juga berdampak pada tingkat stres di kalangan karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika kondisi ekonomi

memburuk, individu mungkin merasa cemas tentang keamanan finansial mereka. Ketidakpastian politik juga dapat berpotensi menyebabkan stres pada para karyawan. Ada juga ketidakpastian teknologi sebagai jenis ketidakpastian ketiga yang dapat memicu stres. Penemuan teknologi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi usang dalam waktu yang singkat.

2. Faktor Organisasi

Ada beberapa faktor dalam sebuah organisasi yang bisa menjadi pemicu stres. Ini melibatkan tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, interaksi antar individu, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat kehidupan organisasi.

3. Faktor Individual

Pada umumnya, individu bekerja dalam rentang waktu 40 hingga 50 jam per minggu. Namun, stres di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh pengalaman dan masalah yang muncul di luar jam kerja, terutama jika jam kerja melebihi 120 jam per minggu. Oleh karena itu, ada faktor-faktor terkait kehidupan pribadi karyawan, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik individu yang dapat memengaruhi tingkat stres di tempat kerja.

2.1.2.2 Indikator stress kerja

Indikator *atau instrument* penelitian stress kerja memakai kuesioner yang dikembangkan oleh (Hasibuan, 2013) yaitu:

1. Tuntutan tugas. Mengacu pada situasi di mana karyawan diharuskan untuk menjalankan atau mengeksekusi tugas yang telah diberikan kepada mereka.
2. Tuntutan peran. Merujuk pada kemampuan seorang karyawan untuk berperan dengan efektif dalam lingkungan kerja perusahaan.

3. Tuntutan antar pribadi. Adalah ketika karyawan diharapkan untuk lebih memprioritaskan pekerjaan daripada kepentingan pribadi mereka.
4. Struktur organisasi. Merupakan bagian yang terdapat dalam organisasi.
5. Kepemimpinan organisasi. Mengacu pada cara memimpin di dalam suatu organisasi.

2.1.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok agar mencapai tujuan tertentu. Sumber pengaruhnya dapat bersifat formal, misalnya melalui jabatan manajerial dalam struktur organisasi (Wibowo, 2013).

Menurut Daff (2010) Kepemimpinan adalah hubungan yang mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut yang bertujuan mencapai perubahan dan hasil yang nyata sesuai dengan tujuan bersama. Dari beberapa pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melibatkan hubungan saling memengaruhi antara pemimpin dan pengikut yang ingin mencapai perubahan yang sesuai dengan tujuan bersama.

Dua pendapat tersebut mencerminkan bahwa kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan tertentu, baik melalui pengaruh formal dalam struktur organisasi maupun melalui hubungan yang saling memengaruhi antara pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan juga bertujuan untuk mencapai perubahan yang signifikan dan hasil yang nyata sesuai dengan tujuan bersama. Dengan demikian, kesimpulan dari kedua pendapat tersebut adalah bahwa kepemimpinan merupakan sebuah

hubungan dinamis yang bertujuan mencapai tujuan bersama melalui pengaruh dan interaksi antara pemimpin dan pengikut.

2.1.3.1 Gaya-gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara di mana seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2013). Berikut adalah beberapa jenis gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2013):

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter merujuk pada situasi di mana sebagian besar kekuasaan tetap berpusat pada pemimpin atau saat pemimpin menerapkan sistem sentralisasi kekuasaan. Dalam konteks ini, pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan hanya dilakukan oleh pemimpin itu sendiri, tanpa melibatkan bawahan dalam memberikan saran, gagasan, atau pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah ketika seorang pemimpin menjalankan perannya dengan pendekatan persuasif, menciptakan kerja sama yang harmonis, memupuk loyalitas, dan mendorong partisipasi dari bawahannya. Pemimpin bertujuan untuk memotivasi para bawahan agar merasa terlibat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif terjadi ketika seorang pemimpin memberikan wewenang sepenuhnya kepada bawahannya, memungkinkan mereka

mengambil keputusan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pendekatan mereka sendiri. Pemimpin tidak mengawasi atau mengontrol cara bawahan menjalankan tugas mereka, tetapi hanya menentukan tujuan pekerjaan.

2.1.3.2 Fungsi dan peran pemimpin dalam organisasi

Peran dan fungsi seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting, termasuk dalam menetapkan tujuan organisasi, mengembangkan rencana dan strategi, membangun tim yang kuat, mengelola konflik, memberikan motivasi dan inspirasi kepada anggota tim, menyusun strategi yang sesuai, memberikan bimbingan kepada bawahannya, mengambil risiko yang telah dipertimbangkan, serta memberikan kepercayaan kepada anggota tim. Pemimpin dalam organisasi bertanggung jawab untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan bersama. Sebagai hasilnya, kepemimpinan merupakan unsur yang sangat krusial dalam pencapaian kesuksesan organisasi.

Sutrisno (2011) Ada terdapat tiga peran kepemimpinan yaitu: Interpesonal, Informasional, dan pengambilan keputusan.

1. Interpersonal

Keterampilan yang sangat penting ini menjadi suatu kebutuhan mutlak karena pada prinsipnya, seorang manajer atau pemimpin berhubungan dengan individu lain, tidak hanya dengan anggota timnya, melainkan juga dengan pihak- pihak yang memiliki kepentingan.

2. Informasional

Informasi adalah suatu aset penting bagi organisasi, dan seorang manajer memiliki tiga peran utama terkait informasi.

- a. Pertama, mereka berperan sebagai pengamat yang selalu memantau aliran informasi masuk dan keluar dari organisasi.
- b. Kedua, mereka berperan sebagai pembagi informasi, sehingga informasi yang mereka terima dapat digunakan dalam fungsi manajerial mereka atau dibagikan kepada individu atau pihak lain dalam organisasi yang membutuhkannya.
- c. Ketiga, mereka berperan sebagai juru bicara organisasi, dimana mereka memiliki kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan tepat kepada berbagai pihak di luar organisasi, terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan rencana, kebijakan, tindakan, atau hasil yang telah dicapai oleh organisasi.

3. Pengambilan keputusan

Peran seorang pemimpin dalam organisasi dapat dilihat dalam tiga bentuk pengambilan keputusan:

- a. *Entrepreneur*, mereka menjalankan peran sebagai seorang wirausahawan, yang berarti mereka harus memiliki kemampuan untuk terus menganalisis situasi dan mencari peluang yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi, meskipun hal ini mungkin memerlukan perubahan dalam organisasi.
- b. *Disturbance Handler*, mereka berperan sebagai penangkal gangguan, yang mencakup tanggung jawab mereka untuk mengambil tindakan korektif ketika organisasi menghadapi gangguan serius yang dapat berdampak negatif jika tidak ditangani.
- c. *Resource Allocator*, mereka berperan sebagai pengelola sumber daya dan

alokasi dana, yang berarti semakin tinggi posisi manajerial seseorang, semakin bertanggung jawab dan wewenang yang mereka miliki

2.1.3.3 Teori Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2011) pendekatan teori kepemimpinan ada tiga yaitu:

1. Teori sifat: Teori ini berpendapat bahwa beberapa orang lahir dengan sifat-sifat yang membuat mereka menjadi pemimpin, namun juga mengakui bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak selalu ada sejak lahir dan dapat diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman.
2. Teori perilaku: Teori perilaku berpendapat bahwa kepemimpinan melibatkan interaksi antara pemimpin dan pengikut, di mana pengikut mengevaluasi dan menginterpretasikan apakah mereka menerima atau menolak kepemimpinan tersebut.
3. Teori situasi: Teori situasi berusaha untuk mengadaptasi kepemimpinan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Dalam perspektif ini, kepemimpinan yang efektifnya dapat ditemukan ketika pemimpin sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi.

2.1.3.4 Indikator kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013), Indikator kepemimpinan melibatkan aspek kemampuan analitis, keterampilan teknis, komunikasi, dan manajemen sumber daya dan waktu yang berperan dalam mencapai sasaran organisasi. Sedangkan menurut Siagian (2013) ada terdapat empat indikator kepemimpinan yaitu :

1. Direktif :

- a. Karyawan memiliki pemahaman yang terdefinisi dengan baik mengenai apa yang diharapkan dari kinerja mereka,
- b. Pengarahan khusus dari pimpinan
- 2. Supportif :
 - a. Bisa membangun suasana kerja yang mendukung
 - b. Memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan
- 3. Partisipatif :
 - a. Memberikan kebebasan berpendapat
 - b. Mempertimbangkan saran
- 4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi :
 - a. Menetapkan target atau sasaran
 - b. Menunjukkan keyakinan pada kemampuan karyawan untuk mencapai standar yang tinggi.

Selain itu menurut Reddin (1992), ada terdapat tiga pola dasar kepemimpinan yaitu:

- 1. Berorientasikan tugas (*Task Orientation*)
- 2. Berorientasikan hubungan kerja (*Relationship Orientation*)
- 3. Berorientasikan efektivitas hasil (*Effectiveness Orientation*)

2.1.4 Kinerja karyawan

Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian dan hasil kerja individu atau kelompok dalam konteks pekerjaan atau tujuan tertentu. Ini mencakup sejauh mana tugas dan tanggung jawab yang diberikan telah diselesaikan dengan efisien, efektif, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengukuran kinerja seringkali

mencakup aspek produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, dan dampak positif yang dihasilkan. Kinerja karyawan dapat menjadi indikator penting dalam menilai kontribusi individu terhadap tujuan organisasi dan dapat digunakan sebagai dasar untuk pengakuan, pengembangan, dan pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia.

Kinerja mencakup hasil kerja seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang telah ia capai saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan padanya. (Mangkunegara, 2017). Kinerja menggambarkan pencapaian keberhasilan secara personal, kelompok, atau unit dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan harapan. (Mulyadi, 2011). Kinerja, dalam berbagai pandangan yang disajikan, merujuk pada hasil kerja individu, kelompok, atau organisasi dalam konteks pekerjaan atau tujuan tertentu. Hal ini mencakup sejauh mana tugas dan tanggung jawab yang diberikan telah diselesaikan dengan efisien, efektif, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, mencakup aspek produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, dan dampak positif yang dihasilkan.

Kinerja karyawan, dalam konteks manajemen sumber daya manusia, menjadi penilaian penting untuk menilai kontribusi individu terhadap tujuan organisasi dan menjadi dasar untuk pengakuan, pengembangan, dan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Demikianlah, kinerja memainkan peran sentral dalam menentukan keberhasilan individu dan organisasi dalam mencapai tujuan mereka.

2.1.4.1 Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam konteks kinerja karyawan, terdapat sejumlah faktor yang secara rutin memengaruhi hasil kerja mereka. Menurut Mangkunegara (2013) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor kemampuan

Dari segi psikologs, kemampuan seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan pengetahuan serta keterampilan (*knowledge skill*). Oleh karena itu, penting untuk menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka.

2. Faktor motivasi

Motivasi merupakan hasil dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Ini adalah kondisi di mana karyawan merasa didorong untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja karena mereka memiliki arah yang jelas dan terarah.

3. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki posisi pimpinan dalam suatu pekerjaan untuk memengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya, agar mereka berfikir dan bertindak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga melalui perilaku positif ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Efektivitas dan Efisiensi. Dalam konteks hubungannya dengan kinerja organisasi, evaluasi kinerja sering diukur melalui dua dimensi utama: efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab. Dalam sebuah organisasi, wewenang tanggung jawab telah didelegasikan dengan jelas dan tanpa adanya tumpang tindih tugas. Setiap karyawan memahami hak-hak dan tanggung jawabnya yang terkait dengan mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin. Disiplin Kerja adalah kondisi kejiwaan individu atau kelompok yang secara konsisten berkeinginan untuk mengikuti atau mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan.
4. Inisiatif. Inisiatif seseorang terkait erat dengan kemampuan berpikir dan kreativitas untuk menghasilkan ide atau merencanakan sesuatu yang relevan dengan tujuan organisasi.
5. Kepemimpinan. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh organisasi memiliki potensi untuk menciptakan harmoni yang konsisten dalam mendorong efektivitas dan motivasi kerja karyawan agar dapat mencapai sasaran secara optimal.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara dan Sutrisno, meliputi kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan. Kemampuan karyawan, yang mencakup kecerdasan dan keterampilan, sangat penting untuk penempatan pekerjaan yang sesuai. Motivasi

yang kuat dan terarah juga menjadi kunci untuk mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi. Selain itu, peran pemimpin dalam memengaruhi perilaku karyawan tidak boleh diabaikan, karena kepemimpinan yang efektif dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja.

Di samping itu, faktor - faktor lain seperti efektivitas, efisiensi, otoritas, tanggung jawab, disiplin, inisiatif, dan kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Semua faktor ini mencerminkan kompleksitas yang terlibat dalam memahami dan meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks organisasi.

2.1.4.2 Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja adalah suatu rangkaian ukuran atau kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja karyawan dalam konteks suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Indikator ini dapat berupa beragam parameter, nilai, karakteristik, atau alat ukur yang dirancang khusus untuk memberikan gambaran tentang sejauh mana suatu organisasi berhasil dalam mencapai sasaran dan visi perusahaannya. Dengan menggunakan indikator kinerja, organisasi dapat mengukur efisiensi, produktivitas, kualitas pekerjaan, dan dampak positif yang dihasilkan oleh karyawan dalam mendukung tujuan keseluruhan perusahaan.

Indikator kinerja karyawan menurut Sutrisno (2011) adalah:

1. Kualitas mencerminkan peningkatan standar dan mutu kerja yg telah ditetapkan sebelumnya, seringkali disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2. Kuantitas mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang, dilihat dari segi jumlah produksinya.
3. Keandalan kerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan tingkat ketelitian, dedikasi, dan semangat yang tinggi.
4. Sikap mencerminkan tingkat kerja sama yang tinggi antara sesama karyawan, sikap terhadap atasan, dan hubungan dengan karyawan dari organisasi lain.

Berdasarkan penjelasan di atas serta elemen-elemen yang disebutkan oleh Sutrisno, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan diukur melalui sejumlah indikator. Karyawan diharapkan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka, menunjukkan keandalan dalam menyelesaikan tugas, serta memiliki sikap yang baik terhadap organisasi dan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Ini adalah elemen-elemen kunci yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.2 Tinjauan Empirik

Bagian ini menguraikan hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini kedalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Secara parsial gaya kepemimpinan berorientasi prestasi dan motivasi

	<p>Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah</p> <p>(Silaen et al.,2023).</p>	<p>berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.</p> <p>2. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kinerja.</p> <p>4. Kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.</p>
2	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar (Perseroda) Yang Dimediasi Oleh Motivasi.</p> <p>(Pramudjadi et al.,2022)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <p>1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BankDaerah Karanganyar Perseroda berpengaruh positif tidak signifikan.</p> <p>2. Budaya kerja terhadap motivasi karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar Perseroda berpengaruh positif dan signifikan</p> <p>3. Budaya kerja berpengaruh positifdan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar Perseroda.</p> <p>4. Gaya kepemimpinan berpengaruhpositif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar Perseroda.</p> <p>5. Budaya kerja berpengaruh</p>

		positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar Perseroda.
3	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia</p> <p>(Nata et al.,2021)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari)</p> <p>(Asri dan Silvianita, 2018).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan ataupun parsial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat.</p>
5	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado</p> <p>(Wales et al.,2017)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan

		<p>Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado</p> <p>4. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado.</p>
6	<p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
7	<p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Back Office Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Surabaya</p> <p>(Maulidyah,2017)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan <i>Back Office</i> PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Surabaya. 2. Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi karyawan <i>Back Office</i> PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Surabaya. 3. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan <i>Back</i>

		<p><i>Office</i> PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Surabaya.</p> <p>4. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan <i>Back Office</i> PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Surabaya.</p>
8	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Felousa Trimedika Indonesia. 2. Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.