**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Deskripsi Teori**
2. **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016: 176). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Bintoro dan Daryanto, 2017: 106). Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja keras yang telah dicapai oleh sekelompok karyawan dalam perusahaan yang menunjukan kesesuaian dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Arifin *et al*., 2019).

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam perusahaan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Octavia, 2019: 39) adalah sebagai berikut:

* 1. Faktor dari Variabel Individu, yang terdiri dari profesionalisme, demografis, latar belakang, keterampilan, dan kemampuan.
	2. Faktor dari Psikologi Individu, yang terdiri dari stress kerja, kepuasan kerja, motivasi, kepribadian, dan persepsi sikap.
	3. Faktor dari Organisasi, yang terdiri dari kepemimpinan, karir, desain organisasi, desain pekerjaan, struktur organisasi, kekuasaan, konflik, dan kompensasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja karyawan ini melihat dampak sistem terhadap efektifitas penyelesaian tugas individu. Kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja (Melly, 2017) yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan *(Quantity of Work)*

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

1. Kualitas Pekerjaan *(Quality of Work)*

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

1. Kemandirian *(Dependability)*

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

1. Inisiatif *(Initiative)*

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

1. Adaptabilitas *(Adaptability)*

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

1. Kerjasama *(Coorperation)*

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk berkerjasama dengan orang lain.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan dan digunakan juga untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

1. **Stress Kerja**

Stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2015: 216). Selanjutnya, stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Mukhtar, 2021: 44). Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan keadaan fisik seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan yang dimiliki (Amelia dan Sudarso, 2021).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi yang disebabkan karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya yang melebihi kemampuan karyawan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Terdapat empat penyebab stress di tempat kerja (Moorhead dan Griffin, 2013: 179) yaitu :

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Jenis pekerjaan mempunyai sifat lebih menimbulkan stress daripada yang lainnya.Keamanan adalah tuntutan tugas lainnya yang dapat menimbulkan stress. Seseorang dalam pekerjaan yang relatif aman kemungkinan tidak akan terlalu khawatir akan kehilangan posisi tersebut. Ancaman terhadap keamanan pekerjaan dapat meningkatkan stress. Stressor tuntutan tugas yang lainnya adalah kelebihan beban. Kelebihan beban terjadi ketika seseorang memiliki lebih banyak pekerjaan dari yang dapat ia tangani. Kelebihan beban dapat bersifat kuantitatif (orang tersebut mempunyai terlalu banyak tugas untuk dilakukan atau terlalu sedikit waktu untuk melakukannya) dan kualitatif (orang tersebut mungkin meyakini bahwa ia kurang mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut). Tuntutan tugas rendah dapat menyebabkan kebosanan seperti kelebihan beban dapat menyebabkan ketegangan dan kegelisahan.

1. Tuntutan fisik

Tuntutan fisik dari sebuah pekerjaan adalah prasyarat fisik pada pekerjaannya. Tuntutan seperti ini merupakan fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Salah satu elemen yang penting adalah temperatur. Bekerja di luar ruangan dengan temperatur yang ekstrem dapat menyebabkan stress, demikian juga bekerja di dalam kantor yang tidak dipanaskan atau didinginkan dapat menyebabkan stress pada pegawai. Terlalu banyak interaksi sosial dapat mengganggu seseorang dari tugasnya. Sedangkan terlalu sedikit interaksi dapat menimbulkan kebosanan atau kesepian. Demikian juga pencahayaan yang buruk, permukaan kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan stress. Lebih lanjut, pekerjaan shift dapat menimbulkan gangguan bagi orang-orang karena caranya mempengaruhi tidur dan aktivitas waktu senggang mereka

1. Tuntutan peran

Tuntutan peran juga dapat menimbulkan stress kepada orangorang dalam organisasi. Sebuah peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok atau organisasi. Individu merasakan ekspektasi peran dengan derajat akurasi yang beragam kemudian berusaha untuk mewujudkan peran tersebut. Namun, “kesalahan” dapat muncul dalam proses ini, menghasilkan masalah yang memicu stress yang disebut dengan ambiguitas peran. Ambiguitas peran (*role ambiguity*) muncul ketika suatu peran tidak jelas. Jika instruktur kita memerintahkan kita menulis sebuah makalah akhir, tetapi menolak untuk memberikan informasi lebih, kita mungkin akan mengalami ambiguitas. Dalam situasi kerja, ambiguitas peran dapat disebabkan oleh deskripsi kerja yang buruk, instruksi pengawas yang samar-samar, atau petunjuk yang tidak jelas dari rekan kerja.

1. Tuntutan antar personal

Terdapat tiga bentuk tuntuan antar personal yaitu tekanan kelompok, gaya kepemimpinan, dan konflik antarpersonal. Tekanan Kelompok dapat meliputi tekanan untuk membatasi hasil, tekanan untuk mematuhi norma kelompok dan sebagainya. Gaya kepemimpinan dapat menyebabkan stress, misalnya seorang karyawan membutuhkan dukungan sosial yang besar dari pemimpinnya. Namun pemimpin tersebut cukup kasar dan tidak menunjukan rasa kasihan kepadanya. Karyawan ini mungkin akan merasakan stress. Kepribadian dan perilaku yang berkonflik dapat menyebabkan stress. Konflik dapat terjadi ketika dua orang atau lebih harus bekerja bersama meskipun kepribadian, sikap, dan perilaku mereka berbeda.

Terdapat lima indikator yang mempengaruhi stress kerja (Massie, 2018) antara lain adalah:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

1. Tuntutan peran

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

1. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai yang lain.

1. Struktur organisasi

Struktur organisasi gambaran instansi yang diwarnai denganstruktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

1. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan

## **Profesionalisme**

Profesionalisme adalah komitmen para orang terhadap suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerut mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan (Munajat, 2021: 30). Profesionalisme adalah perilaku dan sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas pekerjaannya (Pasolong, 2020: 9). Profesionalisme adalah kecocokan antara kemampuan yang dimiliki dengan kebutuhan tugas untuk melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, serta memiliki etos kerja tinggi (Waterkamp, *et al*, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan/pegawai dalam beradaptasi dalam mencocokkan kemampuan dengan kegiatan organisasi yang akan dijalankan dengan tujuan untuk mencapai dan meningkatkan hasil produktivitas kerja secara efektif dan efesien. Profesionalisme memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Safrudin, *et al*, 2018: 50):

1. Terdapat standar dalam kerja yang jelas serta baku
2. Terdapat lembaga pendidikan khusus yang menghasilkan pelakunya dengan program dan jenjang pendidikan yang baku
3. Terdapat organisasi profesi yang mewadahi para pelakunya
4. Terdapat kode etik dan etika yang mengatur perilaku etik para anggotanya dalam memperlakukan kliennya
5. Terdapat sistem imbalan jasa pelayanan yang adil dan baku
6. Terdapat pengakuan masyarakat terhadap pekerjaan tersebut sebagai profesi

Seseorang yang profesional bekerja akan mempunyai nilai tersendiri dihadapan orang lain. Kualitas pekerjaan seorang profesional lebih baik jika dibandingkan yang lain dalam faktor kedisiplinan, komitmen, dedikasi, serta kekhususan kompetensi. Profesionalisme memerlukan tiga prinsip dasar (Safrudin, *et al*, 2018: 51), yaitu:

1. Keahlian

Pekerjaan profesional umumnya memerlukan sebuah keahlian khusus. Keahlian tersebut bersumber dari pengetahuan, keterampilan, cara kerja, kemandirian, serta pengakuan.

1. Tanggung Jawab

Seorang yang sudah ahli adalah orang yang mempunyai kewenangan profesional yang bertanggung jawab dalam hasil kerja yang berkaitan dengan keunggulan mutu jasa dan pengembangan profesi, memberikan pelayanan keahlian terbaik, dan dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.

1. Norma

Dalam menjalankan profesi secara profesional maka perlu mempunyai norma-norma seperti mencintai profesi yang ditekuni, mempunyai kesadaran untuk terus berkembang, pemikiran dan tindakan konsisten, integritas tinggi, ulet dan gigih, tekun, memiliki ketelitian dan kesungguhan.

Profesional merupakan pelaksanaan fungsi dalam pengembangan mutu sumber daya manusia secara profesional. Terdapat indikator-indikator profesionalisme (Hermawan, 2018) yaitu antara lain :

1. Pendidikan formal

Pendidikan formal merupakan sebuah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual ataupun emosional yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik

1. Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu.

1. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja berupa lamanya waktu seseorang bekerja.

## **Kualitas Kepemimpinan**

Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan (Parnawi, 2020: 48). Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi. Selain itu, kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, teman atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda (Hersey & Blanchard, 2012: 34). Kualitas kepemimpinan adalah upaya yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Arifin *et al*., 2019). Kepemimpinan diperlukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang yang menjadi pemimpin haruslah mempunyai sikap yang berwibawa dan tegas untuk melaksanakan kepemimpinannya. Hal tersebut secara tidak langsung akan mendorong motivasi, kreativitas, partisivasi dan loyalitas para karyawan untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas - tugas yang sudah diberikan kepadanya (Arifin *et al*., 2019).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok atau bawahan dalam menyelesaikan dan melaksanakan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam buku Perilaku Organisasi mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi (Midangsi, 2021: 39), faktor tersebut antara lain adalah;

1. Karakteristik pribadi pemimpin

Yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

1. Kelompok yang dipimpin

Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.

1. Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

Indikator kualitas kepemimpinan menurut (Bahri, 2020), antara lain sebagai berikut:

1. Interpersonal

Interpersonal merupakan adanya hubungan kerja sama dengan bawahan dalam rangka saling tukar informasi maupun menjadi mediator untuk pegawai yang berkepentingan di dalam organisasi/perusahaan.

1. Informasional

Informasional merupakan seorang pemimpin dalam menyebarkan informasi terhadap bawahan terkait satuan kerja dan menjadi juru bicara di organisasi/perusahaan.

1. Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin akan berusaha dalam memperbaiki dan mengembangkan organisasi/perusahaan yang dipimpinnya seperti menciptakan ide dan inovasi baru.

## **Penelitian Yang Relevan**

Tabel II.1

Penelitian yang Relevan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Judul, Nama Peneliti, dan Tahun** | **Metodologi** | **Hasil** |
| **1.** | Judul:Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City Peneliti: Amelia dan Sudarso (2021) | Jenis Penelitian: Kuantitatif.Populasi: seluruh karyawan Hotel Santika Premiere ICE BSD City yang berjumlah 88 karyawan.Sampel: 88 karyawan Hotel Santika Premiere ICE BSD City.Metode: Analisis Regresi Linier Berganda. | Variabel stress kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| **2.** | Judul:Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja KaryawanPeneliti: Arifin *et al*., (2019) | Jenis Penelitian: Kuantitatif.Populasi: seluruh supervisor perusahaan sepatu di Kota Sidoarjo.Sampel: 35 supervisor karyawan perusahaan sepatu di Kota Sidoarjo.Metode: Analisis Regresi Linier Berganda. | Variabel kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| **3.** | Judul:Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang MalangPeneliti: Kartono (2018) | Jenis Penelitian: Kuantitatif.Populasi: seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang yang berjumlah 108 karyawanSampel: 53 karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang Metode: Analisis Regresi Linier Berganda | Variabel profesionalisme dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| **4.** | Judul:Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Stres Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru.Peneliti: Melly (2017) | Jenis Penelitian: Kuantitatif.Populasi: seluruh Guru SMK di Kabupaten Banyuasin Sampel: 145 orang Guru SMK di Kabupaten BanyuasinMetode: Analisis Regresi Linier Berganda | Variabel kepemimpinan kepala sekolah, dan kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.Sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. |
| **5.** | Judul:Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado.Peneliti: Rani, *et al* (2018). | Jenis Penelitian: Kuantitatif.Populasi: Seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. Sampel: Karyawan bagian akuntansi dan keuangan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. Metode: Analisis Regresi Linier Berganda | Variabel Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan |
| **6.** | Judul:Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung BaratPeneliti: Zulkarnaen, *et al* (2018). | Jenis Penelitian: Kuantitatif.Populasi: Semua karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT Namasindo Plas Bandung BaratSampel: 74 karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT Namasindo Plas Bandung BaratMetode: Analisis Regresi Linier Berganda | Variabel Pelatihan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| **7.** | Judul:Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja, Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel InterveningPeneliti:Bahri (2020) | Jenis Penelitian: Kuantitatif.Populasi: Semua karyawan Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta (AMA Yogyakarta) Sampel: 48 karyawan Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta (AMA Yogyakarta) Metode: Analisis Regresi Linier Sederhana | Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan didapatkan hasil bahwa variabel motibasi kerja tidak dapat menjadi variabel intervening. |
| **8.** | Judul:Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado Peneliti:Massie, *et al* (2018) | Jenis Penelitian: Kuantitatif.Populasi: Semua karyawan Kantor Pengelola IT Center Manado Sampel: 32 Kantor Pengelola IT Center Manado Metode: Analisis Regresi Linier Sederhana | Variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. |
| **9.** | Judul:Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado Peneliti: Waterkamp, C. I. A., Tawas, H., dan Mintardjo, C. (2021) | Jenis Penelitian: Kuantitatif.Populasi: seluruh karyawan yang bekerja di BRI Cabang ManadoSampel: 82 karyawan yang bekerja di BRI Cabang ManadoMetode: Analisis Regresi Linier Berganda | Variabel profesionalisme dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| **10.** | Judul:Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota BanjarbaruPeneliti: Hermawan (2018) | Jenis Penelitian: Kualitatif.Populasi: Masyarakat yang pernah menerima pelayanan dari pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota BanjarbaruSampel: 50 masyarakat yang pernah menerima pelayanan dari pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota BanjarbaruMetode: Wawancara | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru bersifat profesional dan memiliki pengaruh dalam meningkatnya kinerja. |
| **11.** | Judul:*Organisational culture, work stress and employee performance in Arua Public School, Arua*Peneliti: Mori (2021) | Jenis Penelitian: *Quantitative*.Populasi: *all employees in Arua Public Schools* Sampel: *79 employees in Arua Public Schools* Metode: *Multiple Linier Regression Analysis.* | Variabel *organisational culture* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *work stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan |
| **12.** | Judul:*Effects Of Job-Stress On Employee Performance In An Enterprise (A microfinance institution in Cameroon)*Peneliti: Celine (2018) | Jenis Penelitian: *Quantitative*.Populasi: *all employees in a microfinance institution in Cameroon*Sampel: 80 *employees in a microfinance institution in Cameroon.*Metode: *Multiple Linier Regression Analysis.* | Variabel Stress Kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. |
| **13.** | Judul:*Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*Peneliti: Paais, M., *and* Pattiruhu, J. R. (2020) | Jenis Penelitian: *Quantitative*.Populasi: *all Employee of Wahana Resources Ltd North Seram District*Sampel*: 155 Employees of Wahana Resources Ltd North Seram District*Metode: *Multiple Linier Regression Analysis.* | Variabel Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| **14.** | Judul:*The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance?*Peneliti: Rachman (2021) | Jenis Penelitian: *Quantitative*.Populasi: *All government employees in the Field of Appointment and Retired Employees in the Office BKN Region II Surabaya*Sampel: *43 government employees in the Field of Appointment and Retired Employees in the Office BKN Region II Surabaya*Metode: *Multiple Linier Regression Analysis.* | Variabel stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.  |
| **15.** | Judul:*Impact of Job Stress on Employee Performance*Peneliti: Murali, S. B., Basit, A., *and* Hassan, Z. (2017) | Jenis Penelitian: *Quantitative*.Populasi: *Employee in various sectors in Malaysia,*Sampel: *310 employee were selected from various sectors in Malaysia*,Metode: *Multiple Linier Regression Analysis.* | Variabel stress kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan.  |

## **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan analisis pengaruh pada penelitian sebelumnya maka dapat di buat kerangka konseptual sebagai berikut:

Stress Kerja (X1)

Profesionalisme (X2)

Kualitas Kepemimpinan (X3)

Kinerja Karyawan

(Y)

1

2

3

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. Amelia dan Sudarso (2021), Massie, *et al* (2018), dan Melly (2017)
2. Waterkamp, *et al* (2021), Kartono (2018), dan Rani, *et al* (2018)
3. Bahri (2020), Melly (2017), dan Arifin *et al*., (2019)

## **Hipotesis Penelitian**

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik. Kinerja karyawan merupakan komponen penting yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maju mundurnya suatu organisasi bergantung prestasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Massie, *et al* (2018) menunjukkan stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Dalam penelitian Melly (2017) menunjukkan stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Hal ini karena guru mempunyai pemikiran bahwa dalam kondisi apapun maka mereka harus tetap melaksanakan tugas dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula.

Dalam penelitian Amelia dan Sudarso (2021) menunjukkan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel Santika Premiere ICE-BSD City.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H1** : **Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta**

### **2. Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Profesionalisme adalah faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi (Rani, *et al*, 2018). Pegawai yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat. Penelitian yang dilakukan oleh Waterkamp, *et al* (2021), menunjukkan variabel profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Manado. Hal ini menunjukkan dimana seorang karyawan yang memiliki sikap profesional yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik.

Dalam penelitian Kartono (2018) menunjukkan variabel profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara profesionalisme dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan profesionalisme baik maka kinerja karyawan tinggi. Kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan dan hasil kerja yang dilakukan karyawan baik. Dengan profesionalisme yang memiliki kompetensi akan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang optimal (Kartono, 2018).

Dalam penelitian Rani, *et al* (2018) juga menunjukkan profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang dipercayakan kepada seorang pegawai sesuai dengan bidang maupun tingkatan masing-masing, sehingga menciptakan hasil yang baik dan maksimal (Rani *et al*, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme baik maka kinerja karyawan tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H2** : **Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta**

### **3. Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan mengarahkan jalan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Manajer tanpa hadirnya seorang pemimpin pada sebuah perusahaan akan bingung dalam melaksanakan tugasnya, begitu juga dengan pegawai akan kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan akan membantu perusahaan mendapatkan produktivitas tenaga kerja yang efektif (Uli, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2020) menunjukkan hasil kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tegas, komunikasi yang baik serta mau mendengarkan keluh kesah karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta (Bahri, 2020).

Dalam penelitian Melly (2017), menunjukkan kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Mencermati pendidikan sebagai sebuah sistem maka kinerja guru tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam hal *headmaster* dan top manajemen dalam mengelola sekolah dan memberdayakan guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah memberdayakan guru, kinerja guru akan meningkat.

Dalam penelitian Arifin *et al*., (2019) menunjukkan kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kepemimpinan yang berkarakter sesuai dengan budaya perusahaan seperti berkaitan dengan sikap, perilaku dan komitmen yang ada pada seorang pemimpin, untuk menanggung resiko bersama dan tidak menggunakan kekuasaannya secara sewenang-wenang terhadap bawahannya, hal ini mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan (Arifin *et al*., 2019).

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H3** : **Kualitas Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta.**