

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam berbagai bidang di era digitalisasi saat ini, sumber daya manusia masih merupakan faktor terpenting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi perlu mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, agar kualitas kinerja yang dihasilkan semakin kompeten dalam mengimplementasikan skill dan ide-idenya. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan persyaratan mutlak yang berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam pencapaiannya.

Menurut Sinambela (2016:9), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Mila Badriyah (2015:15), sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Pada suatu organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting untuk menjalankan roda organisasi. Kesuksesan organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan pegawai.

Menurut Samuel Y. Warella, *et al* (2021:17) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai individu atau kelompok organisasi dalam suatu periode tertentu sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Di dalam organisasi diperlukan figure seorang pemimpin untuk dapat mengelola dan mengatur organisasi. Menurut Bukman Lian (2017:38), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi dan sebagai teladan bagi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan sangat berpengaruh dan sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang kurang baik dalam skill manajerialnya dapat mengakibatkan kurang efektif pula bawahannya dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Seorang pemimpin harus mampu memberikan wawasan, menumbuhkan sikap hormat, dan dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Menurut Schermerhorn dalam Edison (2016:111) terdiri dari lima indikator yaitu: memiliki strategis yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik, kepedulian kepada anggota dan lingkungan, merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi, menjaga kekompakan anggota tim, dan menghargai perbedaan dan keyakinan.

Kenyataannya dalam memimpin organisasi banyak hal yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan dan tidak dapat terwujud. Pada kondisi tertentu seorang bawahan dapat menyelesaikan perintah atasan dengan baik, akan tetapi dalam kondisi lain mungkin tidak. Dalam kaitannya dengan hal tersebut maka kepemimpinan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi seorang bawahan bersedia atau tidak bersedia dalam melakukan perintah yang diberikan.

Perintah dari atasan dalam frekuensi yang sering dapat menimbulkan bentuk ketidaksesuaian pekerjaan, seperti pembebanan pekerjaan yang terlalu berat kepada seorang bawahan. Awalnya stres muncul dalam bentuk kekecewaan, kejengkelan serta reaksi lain yang terjadi secara berkepanjangan dan terus menerus. Stres yang dialami oleh pegawai inilah yang dapat menjadikan seorang pegawai menjadi kurang bersemangat dan dapat menurunkan kinerja yang dihasilkan.

Menurut Zainal, *et al* (2017:308), stres kerja ialah adanya kondisi ketidakseimbangan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang dalam menyikapinya berbeda dan dapat terjadi dalam semua kondisi pekerjaan. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal baik dari luar maupun dari dalam diri seseorang. Adanya ketidakseimbangan antara lingkungan dan psikis akan menghambat dan mengganggu aktivitas dalam bekerja.

Penelitian terdahulu Wiwit Deviyanti (2019) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan yang berjudul, “Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di balai besar bahan dan barang teknik (B4T)

Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 76,1%. Dari fakta yang ditemukan dilapangan seringkali terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, seperti pada perusahaan PT. Pelita Kencana Mandiri Pekanbaru yang bergerak dalam bidang kontraktor yang menurut peneliti menemukan fakta bahwa tuntutan pekerjaan sebagai salah satu penyebab terjadinya stres, seperti pekerjaan yang menumpuk, target proyek yang harus diselesaikan dalam waktu singkat yang menyebabkan pegawai mengalami stress. Dari hasil wawancara pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai disaat mengadakan magang di PT. Pelita Kencana Mandiri Pekanbaru secara langsung. Didapati pegawai mengeluh kepada sesama rekan kerja perihal atasan atau pemimpin yang mereka rasa kurangnya manajerial pemimpin dalam melakukan suatu pekerjaan, banyak pegawai yang mengalami stres kerja akibat tuntutan dari atasan yang tidak sesuai dengan kemampuan dimana tak jarang pegawai bekerja diluar jam kerja (lembur) dikarenakan tenggang waktu pengerjaan proyek yang harus diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul; “Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pelita Kencana Mandiri Pekanbaru”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang kurang baik dalam skill manajerialnya.

2. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
3. Masih tingginya tekanan tuntutan pekerjaan.
4. Masih tingginya stres kerja pada pegawai.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan, maka penulis membatasi pada masalah “Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pelita Kencana Mandiri”.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelita Kencana Mandiri Pekanbaru.
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelita Kencana Mandiri Pekanbaru.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelita Kencana Mandiri Pekanbaru.

1.4 Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelita Kencana Mandiri Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelita Kencana Mandiri Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelita Kencana Mandiri Pekanbaru.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan sumbangan pemikiran berupa saran atau masukan yang bermanfaat di PT. Pelita Kencana Mandiri Pekanbaru yang terkait pada hal-hal yang diteliti.
2. Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang berkaitan mengenai kinerja karyawan pada masa mendatang.
3. Dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi sehingga dapat mencapai tujuan yang optimal.

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam organisasi, kepemimpinan memegang peranan penting dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus dan merupakan tugas yang tidak mudah. Banyak para ahli mengemukakan pendapatnya mengenai kepemimpinan, tetapi pada prinsipnya mempunyai maksud dan tujuan yang sama. Berikut pengertian mengenai kepemimpinan, diantaranya:

Menurut A.J Sutisna dan Heryandi (2020:4) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Munir dalam Bukman Lian (2017:14) menyatakan kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi orang lain secara orang

perorang (*interpersonal*), melalui proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan.

Soekarso, *et al* (2015:9) menyatakan kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atau proses memengaruhi seseorang melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang bisa meningkatkan motivasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mampu meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin.

2.1.1.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Suwatno dan Prisia (2018:146) menyatakan faktor yang mempengaruhi seorang untuk menjadi pemimpin sebagai berikut:

1. Tradisi/warisan, seorang menjadi pemimpin karena warisan/keturunan.
2. Kekuatan pribadi baik karena alasan fisik maupun karena kecakapan.
3. Pengangkatan atasan, seorang menjadi pemimpin karena diangkat oleh pihak atasannya.
4. Pemilihan, menjadi pemimpin karena berdasarkan konsep penerimaan (*acceptance theory*).

2.1.1.3 Jenis Kepemimpinan

Menurut Bukman Lian (2017:34) ada berbagai macam jenis kepemimpinan, di antaranya:

1. Kepemimpinan Transaksional

Model kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional adalah :

- a. Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan.
- b. Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

2. Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan yang mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

3. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan terus meningkat.

4. Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

Empat peran pemimpin tim :

- a. Para pemimpin merupakan penghubung bagi para konstituen eksternal.
- b. Pemimpin tim adalah pemecah masalah.
- c. Pemimpin tim adalah manajer konflik.
- d. Pemimpin adalah pelatih.

2.1.1.4 Indikator Kepemimpinan

Cara memimpin seorang pemimpin apakah telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan. Menurut Schermerhorn dalam Edison (2016:111), dimensi kepemimpinan terdiri dari:

- a. Memiliki strategis yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
- b. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
- c. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi.
- d. Menjaga kekompakan anggota tim.
- e. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

2.1.2 Stres Kerja

Stres yang berlebihan dapat menjadi pemicu terjadinya permasalahan sehingga menurunkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Sebagai hasilnya, kemampuan bekerja berkurang dan berbagai gejala stress akan muncul serta dapat mengganggu proses pekerjaan.

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami selama proses pekerjaan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya stress. Beberapa pendapat mengenai stres kerja diantaranya:

Menurut Nindy, *et al* (2018:5) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sehingga menghambat tujuan organisasi.

Menurut Robbins dalam Massie, *et al* (2018:41), menyatakan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi, dan pada diri seseorang.

Menurut Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan atau perasaan tertekan dari diri seseorang akibat tuntutan yang berlebihan sehingga menghambat tujuan organisasi.

2.1.2.2 Jenis-jenis Stres

Dinno Rilando (2019:2) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

1. *Eustress*

Jenis stres yang bersifat menantang namun masih bias dikendalikan. *Eustress* justru meningkatkan antusiasme, kreatifitas, motivasi dan aktivitas fisik.

Tekanan atau stress yang dirasakan untuk bisa melakukan yang terbaik. Hasil

dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang di asosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

2. *Distress*

Stres yang dipandang atau dirasa terlalu sulit dan berat untuk diatasi. Stres tipe ini cenderung membuat individu merasa kesulitan dan tidak mampu untuk mengatasinya. Pada proses inilah stres harus dikendalikan. Jika ini dibiarkan berlarut-larut maka akan menimbulkan dampak negatif pada diri sendiri. Hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat kehadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

2.1.2.3 Sumber-sumber Stres Kerja

Terdapat beberapa sumber-sumber stres menurut Ivancevich dan Matterson dalam suwanto dan Donni (2013:255) yaitu:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan di mana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik diantaranya adalah: kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan dan keluasan tempat kerja.

2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu

Stres yang bersumber dari tingkatan individu adalah stress yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang dilingkungan kerjanya. Salah satu sumber stres dalam hal ini adalah:

a. Konflik peran (*role conflict*)

Kombinasi harapan dan tuntutan yang diberikan pada peran pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran, maka timbullah konflik. Konflik didalam lingkungan pekerjaan akan mengakibatkan ketidaknyaman.

b. Peran yang rancu atau tidak jelas (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya. Hal ini juga terjadi pada saat individu mengalami ketidakpastian mengenai tindakan apa untuk diambil dalam rangka memenuhi suatu pekerjaan.

c. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Disebut kualitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang ia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya. Tingkat stres

yang optimal menghadirkan keseimbangan dan tantangan, tanggung jawab dan rewards.

d. Tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility for people*)

Tanggung jawab di sini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain atau hal-hal lain. Dalam banyak kasus, tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres karena tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karir

Sumber stres yang dimaksud dalam kesempatan untuk mengembangkan karir adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya.

3. Stres yang bersumber dari kelompok dan organisasi

Stres disini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, hak perbedaan sosial maupun psikologis. Stres yang bersumber dari kelompok, antara lain: hilangnya kekompakan kelompok (*lack of cohesiveness*), tidak adanya dukungan yang memadai (*group support*), konflik intra dan inter kelompok.

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins dalam Massie, *et al* (2018:43), yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

2.1.2.5 Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja menurut Cox dalam Fauji, H (dalam Mawarni Bahri, 2019:33) membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu:

1. Subyektif

Berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresif, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup serta kesepian.

2. Perilaku

Berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.

3. Kognitif

Berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

4. Fisiologis

Berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan demam.

5. Organisasi

Berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh dan berdampak pada penurunan kualitas kinerja pegawai, maka diperlukan adanya upaya dalam penanganan stress kerja yang terjadi pada pegawai sehingga tidak menghambat proses kerja pada perusahaan.

2.1.2.6 Upaya Mengatasi Stres

Menurut Siagian dalam Nindy, *et al* (2018:6) beberapa langkah-langkah yang diambil untuk membantu para karyawan menghadapi stres yang dihadapinya antara lain:

1. Merumuskan kebijakan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres dikalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stress berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.

4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan dalam mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka apabila mereka sempat menghadapi stres.

Meskipun stres dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk, dan intensitas stres berada pada tingkat yang dapat diatasi, baik oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi.

2.1.3 Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi yang ditunjukkan pegawai dan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Beberapa pendapat ahli mengenai kinerja, diantaranya:

Mangkunegara dalam Friska C.A (2020:25), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sutisna A.J dan Heryandi (2020:78), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

John Miner dalam Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau hasil dari proses kerja seseorang secara terencana sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson dalam Rismawati (2018:4) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor perusahaan: struktur perusahaan, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Fauzi dan Rusdi Hidayat N.A (2020:90), menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Motivasi

Motivasi terdiri atas 3 faktor, yaitu:

- a. Motif: gaji cukup, kenyamanan kerja, rasa hormat, rasa takut dan cemas, fasilitas memadai, setia kawan, pemberlakuan kerja sesuai dengan aturan dan perlakuan dalam tenaga pemasaran.
- b. Harapan: kerja yang menyenangkan, rasa ikut memiliki, disiplin waktu. Pemberian penghargaan, sifat kepemimpinan dan pemenuhan prasyarat kerja.
- c. Insentif intrinsik (prestasi) dan ekstrinsik (gaji dan upah, tunjangan, atarpribadi dan promosi).

2. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas kecakapan yang dimiliki dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas pemasaran dan tugas yang bervariasi untuk kebutuhan organisasi yang terdiri atas:

- a. Kemampuan analisis masalah
- b. Kemampuan mengeluarkan ide-ide yang kreatif
- c. Kemampuan berkomunikasi
- d. Kemampuan membuat perencanaan kerja
- e. Manajemen diri

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja teori dari John Miner dalam Mangkunegara (2017:70) yaitu:

1. Kualitas

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan kehandalan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Indikator dari kuantitas yaitu: ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Indikator dari kerjasama yaitu: jalinan kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator dari inisiatif yaitu: kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

2.1.3.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan untuk memahami kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga secara dini dapat mengetahui hambatan atau kendala yang dihadapi ketika melakukan pekerjaannya.

Menurut Simamora dalam Samuel Y. Warella, *et al* (2021:20), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik seorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi.

Menurut Rivai dalam Samuel Y. Warella, *et al* (2021:23), tujuan dari penilaian kinerja pegawai pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkatan prestasi pegawai selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
- d. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lain.

- e. Meningkatkan motivasi kerja. Di dalam penilaian kinerja tujuan tersebut memang penting mengingat untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai harus adanya tujuan dari pemberian penilaian itu sendiri.

Menurut Robbins dalam Samuel Y. Warella, *et al* (2021:23), menyatakan tujuan penelitian penilaian kinerja dalam organisasi antara lain:

- a. Penilaian digunakan untuk mengambil keputusan personal, penilaian ini sangat membantu memberikan informasi tentang promosi, transfer ataupun pemberhentian pegawai.
- b. Penilaian dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- c. Penilaian dapat dijadikan sebagai bahan kriteria untuk program seleksi dan pengembangan sumber daya manusia.
- d. Penilaian kinerja digunakan untuk memenuhi *feed back* atau umpan balik terhadap para pekerja.

Sjafri & Hubies dalam Samuel Y. Warella, *et al* (2021:24) menyatakan bahwa penilaian kerja yang di tinjau dari perspektif manajemen sumber daya alam adalah bermanfaat untuk perbaikan kinerja. Manfaat dari pelaksanaan penilaian kinerja yang berhasil dapat di lihat dari 3 (tiga) kelompok, yaitu:

1. Bagi Organisasi

- a. Terjadi perbaikan kinerja disemua simpul organisasi karena komunikasi yang lebih efektif, peningkatan kebersamaan dan loyalitas, serta peningkatan kemampuan manajerial.

- b. Peningkatan segi pengawasan melekat.
 - c. Kemampuan mengenali setiap yang timbul dalam kelompok untuk meningkatkan kinerja, dan perbaikan selanjutnya.
 - d. Kejelasan dan ketetapan pengetahuan, keterampilan dari sikap pegawai sehingga organisasi dapat membuat rencana dari program pengembangan.
 - e. Pegawai yang potensial menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab.
2. Bagi penilai
- a. Evaluasi kinerja memberi kesempatan kepada penilai untuk dapat mengidentifikasi ide atau wawasan baru untuk memperbaiki manajemen selanjutnya.
 - b. Evaluasi kinerja berpeluang untuk mengembangkan system pengawasan, baik untuk pekerjaan sendiri maupun pekerjaan pegawai bawahannya.
 - c. Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manager ataupun para pelaksananya.
 - d. Meningkatkan rasa harga diri yang kuat diantaranya manager dan juga para pelaksanaannya karena telah berhasil mendekati ide dari pegawai dengan ide para manajernya.
3. Bagi pegawai
- a. Kesempatan untuk umpan balik mengenai kinerjanya.
 - b. Evaluasi kinerja bagi seorang pegawai merupakan penilaian secara keseluruhan dari suatu proses pekerjaan.

- c. Dengan adanya umpan balik yang telah didokumentasikan, pegawai merasa adanya perlindungan.

Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dilaksanakan agar dapat mengetahui prestasi yang diraih oleh karyawan. Penilaian yang dilakukan dengan baik dan benar dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mempertimbangkan tingkat kinerja sekarang dan masa yang akan datang. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk pertimbangan dalam pembinaan pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1.	Ade Jaya Sutisna Heryandi The Asia Pacific Jurnal of Management 2020	Pengaruh Kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai rumah tahanan Negara (rutan) kelas IIB se-wilayah Banten	Kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja
2.	Wiwit Deviyanti Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan 2019	Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di balai besar bahan dan barang teknik (B4T) Bandung	Kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 76,1%

3.	Nindy Puspita Sari Siti Rokhmi Fuadati e-Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 7 No.8 Agustus 2018	Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Educity Residence Apartment Surabaya.	Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja pegawai
4.	Fahmi Yoga Pratama Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2018	Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja pada PT. Star Service Medan.	Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Service Medan
5.	Rudiansyah Prodi Manajemen Universitas Islam Sumatera Utara 2021	Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Sucofindo Medan	Kepemimpinan dan Stres Kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Sucofindo Medan

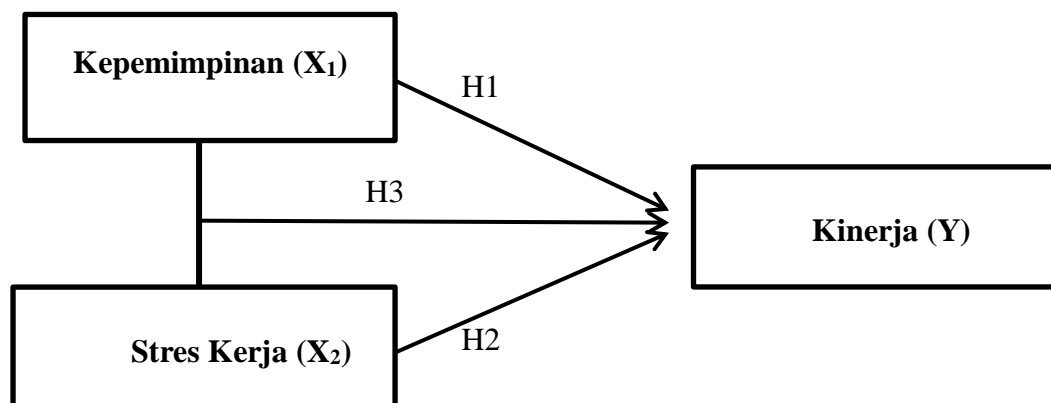
Data diolah tahun 2022

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelita Kencana Mandiri Pekanbaru, yang terdiri dari variabel independen yaitu kepemimpinan dan stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Kerangka konsep penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pelita Kencana Mandiri.

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pelita Kencana Mandiri.

H3 : Kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pelita Kencana Mandiri.