

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus manajemen sumber daya manusia hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat [1]

2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Pengertian kepemimpinan secara umum adalah cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama serta bekerja secara produktif guna mencapai tujuan yang dimiliki organisasi.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya". [2]

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mau melakukan kegiatan yang diarahkan oleh seorang pemimpin. [3]

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. [4]

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

2.1.1.2. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang baik adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan ada disekitar kita. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. [1]

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. [5]

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. [6]

Berdasarkan beberapa pengertian gaya kepemimpinan dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan akan terbengkalai dan pengarahan terhadap karyawan akan menjadi tidak jelas, dimana dapat mengakibatkan penurunan prestasi kerja karyawan.

2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi seorang manajer memiliki suatu gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Karakteristik Manajer

Cara seorang manajer memimpin banyak dipengaruhi oleh latar pendidikan, pengalaman masa lalu, nilai-nilai yang dianut, dan sebagainya. Misalnya, jika seorang manajer semakin mempunyai keyakinan kemungkinan besar ia akan sangat mengarahkan aktivitas para pegawainya.

2. Karakteristik Bawahan

Seorang manajer akan memberikan kebebasan dan mengikut sertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan bila bawahan dianggap cukup

berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengatasi masalah secara efektif. Apabila bawahan memahami dengan baik tujuan organisasi, mempunyai pengetahuan dan pengalaman untuk memecahkan secara efektif dan efisien, manajer akan cenderung untuk bersikap demokratik dan mengikutsertakan bawahan dalam kepemimpinan. Tetapi bila bawahan dipandang tidak mempunyai kemampuan tersebut, manajer cenderung akan bergaya otoriter.

3. Karakteristik Organisasi

Seorang manajer akan menentukan gaya kepemimpinan berdasarkan iklim organisasi, jenis pekerjaan organisasi, dan sebagainya. Hubungan antara pimpinan dan bawahan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kekuasaan dan efektivitas kepemimpinan seorang manajer. Apabila antara manajer dan bawahan ada hubungan yang baik dan saling menghargai, maka manajer tidak perlu harus bersikap otoriter. Sedangkan bila manajer yang tidak disukai oleh bawahannya maka ia harus bekerja keras untuk mengarahkan dan mendorong bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikannya. [7]

2.1.1.4. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Terdapat tiga macam gaya kepemimpinan adalah :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan atau jika pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. [1]

2.1.1.5. Teori Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum [8]. Tipe kepemimpinan ini merupakan tipe yang paling tua dikenal manusia

Gaya kepemimpinan otoriter difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (*close management*) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya.

2.1.1.6. Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter

Indikator kepemimpinan otoriter adalah :

1. Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin.
2. Tugas –tugas bawahan diperinci oleh pemimpin.
3. Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif.
4. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, itu hanya sebagai *lip service* saja.
5. Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat. [9]

2.1.2. Teori Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Di masa yang serba kompleks dan penuh persaingan ini, stres kerja sudah merupakan hal yang wajar dan susah untuk dihindari. Ditambah lagi, banyak perusahaan-perusahaan yang menetapkan target-target yang tinggi dan dengan waktu *deadline* yang relatif sangat singkat, sehingga stres-stres di lingkungan kerja kian hari kian meningkat.

Stres merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. [7] Stres yang tidak wajar dan terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi situasional tersebut dan bahkan dapat mempengaruhi hal-hal lain di situasional yang lain.

Stres adalah kondisi ketegangan emosi pada diri seseorang yang berproses baik pada pikiran/mental maupun fisik. [10]

Stres adalah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. [11]

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak atau bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan.

Faktor internal yang dapat menyebabkan stres pada diri seseorang ditentukan oleh kepribadian, kemampuan, dan nilai budaya.

- a) Kepribadian, yaitu system psikologi yang dimiliki oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan pihak lain maupun lingkungannya. Kepribadian dipengaruhi oleh faktor keturunan, lingkungan, situasi, dan karakter dasar seseorang.
- b) Kemampuan, menunjukkan kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.

- c) Nilai budaya, meliputi keyakinan yang dipahami oleh seseorang (atau bersama) yang dipengaruhi oleh lingkungan social, serta memengaruhi sikap dan perilakunya. [11]

Faktor eksternal yang menyebabkan stres dapat berasal dari pekerjaan (organisasi) maupun diluar pekerjaan (non-organisasi), faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan stres terdiri dari :

- a) Faktor-faktor intrinsik pekerjaan, antara lain kondisi fisik pekerjaan dan tuntutan tugas. Kondisi fisik pekerjaan yang menyebabkan stres meliputi kondisi bising, getaran sedangkan tuntutan tugas meliputi berbagai bentuk aktivitas yang berpola khas pada masing-masing jenis pekerjaan seperti kerja *shif* malam, beban kerja, jam kerja yang berlebihan panjang.
- b) Faktor peran dalam organisasi, meliputi konflik peran dan ketaksaan peran. Konflik peran dapat timbul pada seseorang apabila terdapat kondisi-kondisi : (1) pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilaksanakan dengan tanggung jawab yang dimiliki, (2) tugas-tugas yang dilakukan bukan bagian dari pekerjaannya, (3) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dengan atasan, bawahan, rekan, atau orang lain yang bernilai penting bagi dirinya, dan (4) pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadi. Sementara itu ketaksaan peran merupakan ketidakjelasan posisi seseorang dalam organisasi, sehingga kendali terhadap pekerjaan kecil.
- c) Faktor pengembangan karier, mencakup ketidakpuasan pekerjaan, serta promosi dini dan promosi terlambat.
- d) Faktor hubungan kerja, meliputi hubungan kerja antar – karyawan dan gaya kepemimpinan.
- e) Faktor struktur dan karakteristik organisasi. [11]

Sementara itu faktor di luar pekerjaan yang dapat menyebabkan stres antara lain masalah keluarga, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi, dan organisasi yang bertentangan, serta konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan organisasi. [11]

Stres yang tidak dapat diatasi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kemampuan untuk mengatasi sendiri stres yang di hadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang mempunyai daya tahan yang tinggi dalam menghadapi stres sebaliknya ada juga daya tahan dan kemampuannya dalam menghadapi stres rendah.

Pada tingkat tertentu stres diperlukan, karena tanpa adanya stres dalam pekerjaan para karyawan tidak akan merasa tertantang, tetapi apabila stres yang dialami terlalu besar maka dapat menurunkan prestasi kerja karyawan karena dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

2.1.2.3. Akibat Stres

Stres menampakkan diri dalam berbagai cara. Seseorang yang mengalami tingkat stres berat kemungkinan akan mengalami tekanan darah tinggi, kesal, sulit membuat keputusan-keputusan rutin, kehilangan nafsu makan, rentan terhadap kecelakaan dan sebagainya.

Akibat stress dikategorikan menjadi tiga, yaitu :

1. Gejala Fisiologis.

Pengaruh awal stress umumnya berupa gejala fisiologis, stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, memicu serangan jantung.

2. Gejala Psikologis.

Salah satu gejala psikologis akibat stress adalah adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala psikologis lain akibat stress dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas, serta wewenang dan tanggung jawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan stress atau ketidakpuasan.

3. Gejala Perilaku.

Individu yang mengalami stress cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, disamping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, konsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan, dan tidur tidak teratur. [11]

2.1.2.4. Indikator Stres Kerja

Untuk mengukur stres kerja, diperlukan suatu indikator pengukuran variabel-variabel yang menjadi indikator stres kerja adalah :

1. Beban Kerja

Beban kerja diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.

2. Sikap Pemimpin

Sikap pemimpin diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberi tugas.

3. Waktu Kerja

Waktu kerja diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.

4. Komunikasi

Komunikasi diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar karyawan.

5. Otoritas Kerja

Otoritas kerja diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab. [12]

2.1.3. Teori Prestasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [13]

Prestasi kerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. [14] Prestasi didefinisikan sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. [14]

Dari pengertian prestasi kerja menurut para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab dan

peranannya yang berdasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Hal-hal yang menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sulit dan membutuhkan pertimbangan yang mendalam dari pihak manajemen, sehingga pihak perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda dalam menentukan faktor-faktor ini karena disesuaikan dengan kebijaksanaan dari perusahaan itu sendiri.

Walaupun dalam hal menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berbeda antar satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya, dasar yang sama sesuai dengan teori-teori mengenai prestasi kerja karyawan yang telah ada sebelumnya. Semua teori ini ada yang diterima dan ada juga yang tidak karena disesuaikan dengan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) Kemampuan (*abilities*), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. [14]

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- a) Peralatan
- b) Waktu
- c) Material
- d) Pendidikan
- e) Supervisi
- f) Desain organisasi
- g) Pelatihan
- h) Keberuntungan.
- i) Kondisi fisik. [14]

2.1.3.3. Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Indikator prestasi kerja terdiri dari enam aspek yaitu sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
 - 2) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
 - 3) Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
 - 4) Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
 - 5) Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
 - 6) Displin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.
- [14]

2.2. Review Peneliti Terdahulu

Review penelitian terdahulu menjabarkan penelitian terdahulu dengan topik yang relevan yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun review penelitian terdahulu seperti Tabel 1.1 :

Tabel 1.1 Review Penelitan Terdahulu

Nama	Judul	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian Yang Diproleh Oleh Peneliti
Anisah Nurmalasari (2015)	“ Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau ”	Variabel X_1 adalah Stres Kerja Sedangkan Variabel Y adalah Prestasi Kerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Berdasarkan uji t (parsial) diperoleh nilai ttabel sebesar 1,682 < thitung sebesar 5,363 sehingga dapat disimpulkan variabel stres kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai - Berdasarkan uji f (serempak) diperoleh nilai Ftabel sebesar 4,07 < Fhitung sebesar 28,764 sehingga dapat disimpulkan secara serempak variabel

			<p>stres kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Besar pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau adalah sebesar 39,80 % sedangkan sekitar 60,20 % dipengaruhi variabel-variabel atau faktor-faktor lain.
Frisca Peggy Mekel, Adolfina (2015)	Tuju, A. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara ”	Variabel X_1 adalah Lingkungan Kerja, X_2 adalah Stres Kerja dan X_3 adalah Disiplin Kerja Sedangkan Variabel Y adalah Prestasi Kerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Secara simultan (Uji F) Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). - Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) $0,017 < 0,05$ disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, Stres Kerja (X_2) $0,482 > 0,05$ disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan Disiplin Kerja (X_3) $0,002 < 0,05$ disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
Dirga Lestari (2015)	“Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Koperasi Pegawai Negri)”	Variabel X_1 adalah Gaya Kepemimpinan Sedangkan Variabel Y adalah Prestasi Kerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Secara Simultan (Uji F) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. - Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
Totok Sasongko (2009)	“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada KPRI Bima Jaya Pasuruan) ”	Variabel X adalah Gaya Kepimpinan Sedangkan Variabel Y adalah Prestasi Kerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Secara simultan (Uji F) gaya kepemimpinan orientasi tugas dan orientasi hubungan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. - Secara uji t variabel gaya kepemimpinan orientasi pada tugas dan orientasi pada hubungan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. - Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 28.0 % hal ini menunjukan bahwa besarnya hubungan gaya kepemimpinan orientasi tugas dan orientasi hubungan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 28.0 % sedangkan sisanya sebesar 72.0 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
Nurlia Karim (2013)	“Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Café Bambu Express Manado”	Variabel X_1 adalah Stres Kerja Sedangkan Variabel Y adalah Prestasi Kerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Secara simultan (Uji F) diduga variabel konflik kerja, beban kerja, waktu dan pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. - Secara uji t variabel konflik kerja (X_1)

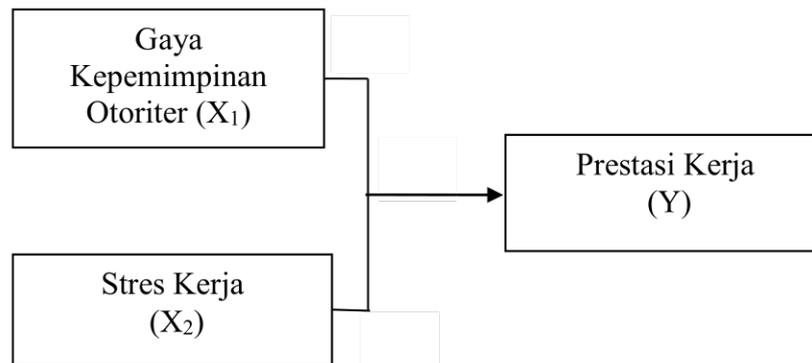
			memiliki nilai signifikan sebesar 0,05 , artinya sama dengan nilai signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 sedangkan untuk variabel beban kerja, waktu dan pengaruh kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar lebih besar dari nilai signifikan yang digunakan yaitu 0,05, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak signifikan. Sehingga di simpulkan variabel konflik kerja lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
--	--	--	--

2.3. Kerangka Konseptual

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif serta stres yang seimbang. Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan dan stres juga diperlukan untuk memberikan tantangan kepada karyawan dalam bekerja . Karena pada hakikatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, namun harus disertai dengan motivasi agar apa yang mereka kerjakan memiliki kepuasan dan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi juga memegang peranan yang sangat penting, seseorang yang menganut gaya kepemimpinan otoriter menganggap semua kewajiban dalam mengambil keputusan , menjalankan tindakan , memberi motivasi dan mengawasi bawahan terpusat ditangannya, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja artinya apabila penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat berjalan dengan baik maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terikat dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. [15]

1) Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan atau jika pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsetakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan [1]. Untuk meningkatkan prestasi perlunya gaya kepemimpinan yang baik, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja artinya apabila penerapan gaya kepemimpinan dapat berjalan dengan baik maka akan meningkatkan prestasi ker karyawan.

H1 : Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Anugrah Alam Semesta Raya Tanjung Morawa.

2) Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Stres sebagai suatu keadaan yang dapat di alami setiap orang, dalam hubungan dengan pekerjaan dapat dalam keadaan tinggi atau rendah serta dapat berpengaruh pada prestasi kerja. Dimana stres dapat menurunkan prestasi maupun meningkatkan prestasi kerja, hal ini sangat tergantung seberapa tingkat stres yang dimiliki. Ketika tidak ada stres tantangan berkinerja tidak ada, kinerja (prestasi kerja) cenderung menurun, ketika stres bertambah kinerja (prestasi kerja) cenderung

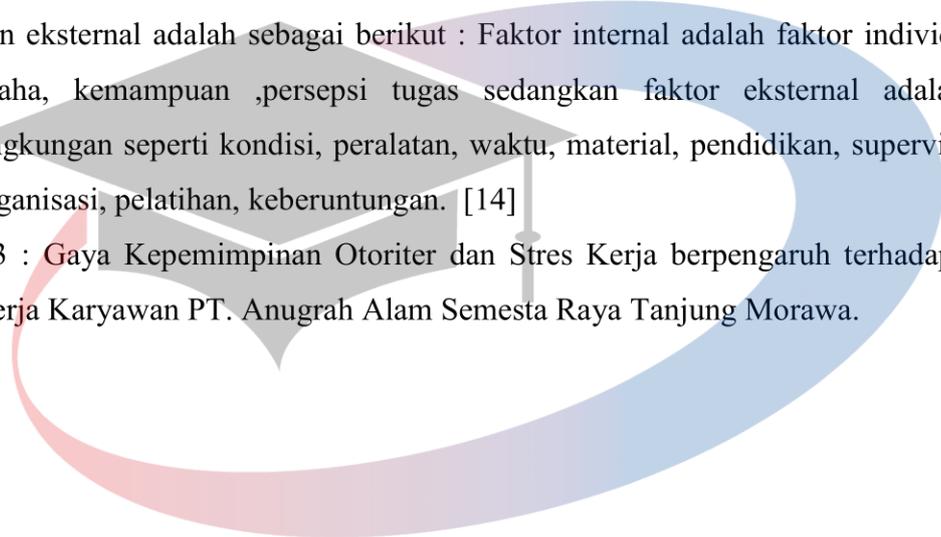
meningkat karena stres membantu seseorang mengerahkan sumberdaya energi untuk memenuhi tuntutan yang diharapkan.[10]

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Anugrah Alam Semesta Raya Tanjung Morawa.

3) Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Variabel Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja berasal dari factor internal dan eksternal adalah sebagai berikut : Faktor internal adalah faktor individu seperti usaha, kemampuan ,persepsi tugas sedangkan faktor eksternal adalah faktor lingkungan seperti kondisi, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan. [14]

H3 : Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Anugrah Alam Semesta Raya Tanjung Morawa.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL