e-ISSN: 2686-5238, p-ISSN 2686-4916
DOI: https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2
Received: 4 November 2022, Revised: 23 November 2022, Publish: 30 November 2022
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

JEMSI
JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI
https://dinastirev.org/JEMSI
editor@dinastirev.org
0811 7401 455

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja)

Dilla Agista Ningrum[1*], Achmad Fauzi[2], Amelya Lestin Anggraeni Supu [3], Primasari Agustin[4], Silvia Nurul Izati Afriliani[5], Via Airani[6], Wahyu Tia Mahardhika[7]

[1)] Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: dillaagstx10@gmail.com
[2)] Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id
[3)] Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: amelyasupu064@gmail.com
[4)] Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: primasariagustin22@gmail.com
[5)] Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: silvianurulizati11@gmail.com
[6)] Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: viairanii11@gmail.com
[7)] Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: tiamhrdk@gmail.com

**Corresponding Author:* Dilla Agista Ningrum[1]

Abstrak: Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan berdampak besar pada seberapa baik kinerja anggota tim atau bawahannya. Ketika gaya kepemimpinan digunakan secara efektif dan tepat, itu dapat mempengaruhi pencapaian tujuan pribadi dan organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman juga salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sama halnya dengan stres kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Stres di tempat kerja adalah masalah yang mungkin bisa memperburuk bagi para pekerja. Penting untuk memperhatikan stres di tempat kerja karena karyawan dapat merasakan hal tersebut ketika beban kerja yang berlebihan, ketidaknyamanan kerja, dan rendahnya kepuasan kerja. Artikel ini mereview Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artikel ini disusun dengan tujuan memberikan informasi untuk penelitian selanjutnya guna mengembangkan hipotesis yang menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya. Temuan tinjauan pustaka disajikan dalam artikel ini sebagai berikut: Tiga faktor berikut member pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu: 1) gaya kepemimpinan, 2) lingkungan kerja, dan 3) stres kerja.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stress Kerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin berkembang dari waktu ke waktu, menurut (Winarso, 2019) Setiap organisasi harus mampu mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusianya. Faktor karyawan yang diharapkan dapat mencapai kinerja terbaik untuk memenuhi tujuan perusahaan, tidak dapat dipisahkan dari pengelolaan SDM. Sistem model hubungan saat ini, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan atasan atau manajer, berdampak pada operasi bisnis. Sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan efisien karena merupakan salah satu variabel internal yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Dalam pasar yang sangat kompetitif, perusahaan yang meningkatkan kinerja mereka sambil mempertahankan gaya manajemen mereka dapat berkembang. Gaya manajemen bisnis memainkan peran yang memotivasi dan mendukung dalam mendorong orang untuk meningkatkan tingkat kinerja mereka. Karyawan yang dapat diandalkan dan terampil sangat penting, seperti halnya pendekatan manajemen kinerja manajer, yang harus sempurna dan berkualitas tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Heriyanti & Putri, 2021) gaya manajemen seseorang dalam suatu organisasi sangat penting dalam perkembangan perusahaan. Upaya semua karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada bimbingan seorang pemimpin. Hubungan antara ambisi pribadi seseorang dan tujuan organisasi dapat goyah tanpa kepemimpinan atau arahan. Jadi, untuk sebuah organisasi untuk berhasil, kepemimpinan diperlukan. Selain itu, pekerja yang termotivasi selalu tertarik pada bagaimana mereka dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, dan manajemen sebagian besar bertanggung jawab untuk menjaga moral karyawan dan menentukan apakah perusahaan berhasil atau gagal. Agar tujuan organisasi tetap sesuai dengan rencana, diperlukan manajemen yang mahir berkomunikasi secara efektif dengan bawahan.

Suatu lingkungan kerja dianggap dalam kondisi baik atau memadai jika memungkinkan penghuninya melakukan tugasnya dengan aman, sehat, dan nyaman. Kesesuaian tempat kerja dapat berdampak dari waktu ke waktu, dan tempat kerja yang buruk juga membuat sulit untuk membangun sistem kerja yang efektif dan efisien. Suasana yang menyenangkan dan tidak sehat menurunkan moral dan produktivitas staf, yang berdampak pada tujuan organisasi. Banyak bisnis berpikir bahwa tempat kerja yang menyenangkan adalah elemen paling penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Di sisi lain, peran manajemen adalah memastikan pekerja tidak merasa stres kerja, memiliki semangat kerja yang kuat, dan bekerja dan bertahan dalam pekerjaannya agar bisnis berjalan lancar. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami penyebab stres di tempat kerja jika mereka ingin memastikan bahwa staf mereka senang bekerja di sana. Seorang individu yang berada di bawah tekanan pekerjaan mungkin melihat penurunan produktivitas, yang jelas sangat buruk bagi karyawan dan bisnis. Kebijakan organisasi membahas kemungkinan karir, tempat kerja, dan perilaku manajerial. Apakah seorang karyawan stres atau tidak sangat dipengaruhi oleh ini. Meskipun stres sering ditanggapi secara negatif, stres juga dapat memiliki manfaat.

Sesuai konteks latar belakang yang sudah dibahas sebelumnya, beberapa rumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1) Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2) Apa pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan?
3) Apakah stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah pekerjaan yang sudah diselesaikan seorang karyawan yang dilaksanakan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan (Heriyanti & Putri,

2021). Menurut (Siahaan et al., 2021) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah posisi aktual pencapaian individu dalam kaitannya dengan visi dan tujuan perusahaan, serta pengamatan taktik operasional yang memiliki konsekuensi positif atau negatif. Menurut (Fauzi et al., 2022) kuantitas kerja, kualitas kerja, integritas, tanggung jawab, kehadiran, dan kerja sama adalah semua cara untuk mengukur seberapa baik kinerja seorang karyawan. Tiga metrik kinerja utama studi ini adalah menurut (Prabowo, 2018) yaitu: Pekerjaan tanpa kesalahan (kualitas kerja); Menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari yang diantisipasi (kuantitas pekerjaan); Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Berdasarkan (Rillya A. Kelejan, Victor P.K Lengkong, 2018), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh fakto-faktor berikut:

1) Efektifitas dan efisiensi
   Bahkan jika kepuasan berhasil, itu disebut tidak efisien. Tetapi jika hasil yang diinginkan tidak penting atau kecil, aktivitas tersebut efisien.
2) Otoritas (wewenang)
   Dalam organisasi formal, otoritas adalah kekuasaan yang dimiliki seorang anggota kelompok atas anggota lain untuk mengarahkan mereka melakukan tugas sesuai dengan kontribusi mereka.

Banyak peneliti sebelumnya yang telah mempelajari variabel kinerja karyawan seperti: (Karma et al., 2017), (Permatasari & Hermani, 2020), (Ansori, 2015), (Sanjaya & P. Hadi, 2020), (Khalimah & Amruloh, 2021)

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Heriyanti & Putri, 2021) berpendapat bahwa pola perilaku yang disukai dan sering digunakan seorang pemimpin disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka. (Jamaludin, 2017) mendefinisikan perilaku seorang pemimpin dalam hubungannya dengan kemampuannya untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan tugasnya disebut sebagai gaya kepemimpinannya. Pada studi jurnal (Winarso, 2019), efektivitas anggota tim atau bawahan seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Pemenuhan tujuan individu dan organisasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan ketika diterapkan dengan benar dan efisien. Situasi pemimpin harus memandu pilihan gaya kepemimpinannya. Menurut, (Winarso, 2019) Ada 4 jenis gaya kepemimpinan yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan Directive
   Kepemimpinan menjelaskan kepada bawahan tentang setiap perubahan jadwal atau standar kerja, dan memberi mereka instruksi terperinci tentang cara melaksanakan tugas, termasuk yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengawasan.
2) Gaya Kepemimpinan Supportive
   Pemimpin berperilaku ramah dan memperhatikan kebutuhan bawahannya. Dalam upaya membina hubungan interpersonal yang positif dalam tim, pemimpin juga memperlakukan semua bawahan secara setara dan mengakui keberadaan, posisi, dan kebutuhan individu mereka.
3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif
   Sebelum membuat keputusan, seorang pemimpin partisipatif berinteraksi dengan anggota tim mereka dan menggunakan ide dan pendapat mereka. Motivasi bawahan untuk bekerja lebih keras dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan partisipatif.
4) Gaya Kepemimpinan Berorientasi dengan Hasil
   Pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin menetapkan standar yang tinggi untuk karyawan, mengharapkan mereka untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

Parameter kepemimpinan menurut (Ariani et al., 2020) Peranan kepemimpinan

menyatakan sebagai berikut :

1. Sifat, karakteristik yang memiliki dampak besar pada gaya kepemimpinan.
2. Kebiasaan, perilaku pemimpin dipengaruhi oleh kebiasaannya, atau aktivitas yang dilakukan secara konsisten.
3. Temperamen, bagaimana seseorang bertindak dalam menanggapi aktivitas orang lain.
4. Watak, karakter yang dapat mempengaruhi keberanian, stamina, dan kepercayaan diri sebagai seorang pemimpin.
5. Kepribadian, suatu sifat kepribadian yang memprediksi kemungkinan sukses seorang pemimpin.

Variabel Gaya Kepemimpinan sudah banyak di riset oleh peneliti sebelumnya diantaranya yaitu: (Samantha & Almalik, 2019), (Dewi untari, 2018), (Arianti & Karmila, 2019), (Handayani, 2020), (Rahmadani et al., 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Aksesibilitas sumber daya seperti sarana dan prasarana, serta lingkungan yang ramah yang membantu pekerja menyelesaikan pekerjaannya, semuanya terkait dengan lingkungan kantor. Karyawan dengan pekerjaan serupa membutuhkan lingkungan di tempat kerja yang mendukung pekerjaan mereka. Karena secara langsung mempengaruhi karyawan, lingkungan tempat kerja dalam organisasi harus diatur (Fauzi et al., 2022). (Suratman Hadi, 2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja seseorang adalah penting karena dapat memengaruhi seberapa baik dia menyelesaikan tugas. Jenis lingkungan kerja yang pertama adalah lingkungan kerja fisik, yaitu setiap fitur fisik yang mengelilingi tempat kerja dan yang kedua adalah lingkungan kerja non fisik (Woei, 2016). Menurut jurnal (Siahaan et al., 2021) beberapa indikator lingkungan kerja fisik antara lain: Pewarnaan; Penerangan; Kebisingan; Kebersihan; Keamanan.

Variabel Lingkungan Kerja sudah banyak di riset oleh peneliti sebelumnya diantaranya yaitu: (Hendaryan et al., 2018), (Ansori, 2015), (Iqbal & Nastiti, 2022), (Indriyani & Dewi, 2020), (Prakoso, 2014)

Stres Kerja

(Wahyu Setyawati et al., 2018) mengungkapkan bahwa perasaan, cara berpikir, dan kesehatan fisik dan mental karyawan semuanya dapat dipengaruhi oleh stres kerja, yang merupakan keadaan tegang. Karyawan mungkin mengalami peningkatan tingkat stres mereka di tempat kerja. Menurut (Heriyanti & Putri, 2021), beberapa diantaranya yang menjadi penyebab stres kerja ialah sebagai berikut : Terlalu beratnya beban kerja; Mendesaknya jam kerja; Kurang baiknya pengawasan; Lingkungan kerja yang tidak sehat; Konflik atau masalah kerja; Pimpinan dan karyawan yang memiliki perbedaan pendapat; Tidak adanya keinginan untuk bekerja (Zulkarnaen et al., 2018).

Akibat yang timbul dari stres orang mengalami kegugupan, kecemasan jangka panjang, ketegangan yang meningkat dalam emosi mereka, proses berpikir, dan masalah fisik individu. Selain itu efek dari stres meliputi ketidaksabaran, emosi yang kurang stabil, keengganan untuk berkerjasama, kesulitan tidur, dan juga dapat membahayakan dan mengganggu kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya (Prabowo, 2018). Variabel Stres Kerja sudah banyak di riset oleh peneliti sebelumnya diantaranya yaitu : (Vira Sani Putri & Sary, 2020), (Talise, 2019), (Iswari & Pradhanawati, 2018), (Ap, 2013), (Hidayat et al., 2019).

Tabel 1: Hasil Penelitian yang Relevan Terdahulu

No	(Penulis,Tahun)	Penelitian Terdahulu	Kesamaan Artikel	Perbedaan Artikel
1	(Heriyanti & Putri, 2021)	Gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja memberikan dampak yang cukup signifikan kepada kinerja pegawai/karyawan	Kinerja karyawan menerima dampak dari gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja.	Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
2	(Jamaludin, 2017)	Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan sudah terbukti berpengaruh positif kepada kinerja karyawan.	Kinerja karyawan menerima dampak dari lingkungan dan stress kerja
3	(Lukito & Alriani, 2018)	Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.
4	(Prakoso, 2014)	Telah dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyaii pengaruh yang kuat kepada kinerja karyawan.	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada tingkat kinerja karyawan.	Gaya kepemimpinan serta stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
5	(Ghozali, 2011)	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, dan semakin stres seorang karyawan, semakin buruk kinerjanya.	Stres kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan	Kinerja karyawan menerima dampak dari gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja.
6	(Prabowo, 2018)	Gaya kepemimpinan, stres kerja dan motivasi mempengaruhi keadaan kerja seseorang.	Gaya kepemimpinan dan stres kerja mempengaruhi kinerja kayawan.	Lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

*Ket variabel: Y_1 = Kinerja Karyawan; X_1= Gaya Kepemimpinan; X_2= Lingkungan Kerja; dan X_3= Stress Kerja

METODE PENELITIAN

Artikel ilmiah ini ditulis dengan menggunakan metode penulisan kualitatif dan studi pustaka. Dengan menyelidiki adanya hubungan pengaruh antar variabel lainnya. Studi pustaka bersumber dari buku dan jurnal online seperti Google Cendekia, Mendeley, dan media online lainnya.

Studi literatur tentang topik tertentu dapat menjadi pengalaman akademis yang bermanfaat. Penelitian ini harus dianggap sebagai langkah penting dalam penelitian atau pengembangan yang berguna di bidang apa pun, terlepas dari disiplin ilmunya. Tujuan dari tinjauan literatur adalah untuk meletakkan dasar atau landasan untuk penelitian yang tepat (Firmansyah & Dede, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan artikel *literature review* berikut didasarkan pada kajian-kajian teoritis yang ada dan penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tindakan mempengaruhi, mengarahkan, dan bertindak disebut kepemimpinan. Mendorong orang lain untuk bekerja menuju tujuan perusahaan dan mempromosikan kesejahteraan manusia. Salah satu komponen kunci dalam setiap organisasi adalah kepemimpinan. Seiring waktu, keterampilan kepemimpinan dapat dikembangkan dan dipraktikkan baik secara sadar maupun tidak sadar. Ini adalah pertanyaan tentang hubungan

dan pengaruh antara pemimpin dan pengikut ketika seseorang membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, atau mengendalikan pikiran, perasaan, atau perilaku orang lain. Manajemen dalam sebuah perusahaan memutuskan Untuk mencapai tujuan terbesar, kepemimpinan mendorong integrasi yang harmonis dan menyalakan keinginan staf untuk keberhasilan perusahaan (Jamaludin, 2017). Perilaku seorang pemimpin yang berkaitan dengan kemampuannya untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan untuk menyelesaikan tugas disebut sebagai gaya kepemimpinannya. dampak dari gaya seorang pemimpin Menurut definisi di atas, kepemimpinan adalah komponen penting dari manajemen, dan seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan bahwa bawahan bekerja selaras dengan mereka. Ini termasuk mendorong kerjasama, mengarahkan dan mendukung pekerjaan mereka, dan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. menggabungkan individu dan kelompok untuk menciptakan gaya kepemimpinan yang digunakan para pemimpin. (Winarso, 2019).

Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh gaya seorang pemimpin. Efektivitas seorang pemimpin diukur dengan pola perilaku mereka yang mendorong bawahan untuk melakukan potensi penuh mereka dengan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, bukan dengan ukuran hasil yang telah dicapai. Sebuah studi oleh (Heriyanti & Putri, 2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena seorang pemimpin adalah orang yang memimpin sebuah organisasi dan mengarahkannya untuk mencapai tujuannya, dan seorang pemimpin bisnis harus mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain, kepemimpinan memainkan peran penting.

Menurut jurnal (Siahaan et al., 2021), gaya kepemimpinan adalah penguasaan karakter seseorang dalam mempengaruhi etika individu atau masyarakat untuk menyelaraskan posisi seseorang dengan tindakannya. Indikator perilaku kepemimpinan adalah: Sudut pandang, Pemberian penghargaan, Komunikasi tujuan, dan Pengambilan keputusan.

Berdasarkan studi yang dibahas oleh (Winarso, 2019) bahwa efektivitas karyawan dan bawahan langsung mereka secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Manajer harus memiliki kebebasan untuk memilih sikap kepemimpinan mereka berdasarkan keadaan. Gaya kepemimpinan dapat memandu pencapaian tujuan organisasi dan pribadi bila digunakan dengan benar dan bertanggung jawab. Organisasi akan berjuang untuk mencapai tujuannya jika gaya kepemimpinan yang dipilih tidak tepat dan tidak sesuai dengan keadaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Prakoso, 2014) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang ramah menumbuhkan keamanan dan memungkinkan pekerja untuk melakukan yang terbaik. Emosi karyawan juga dipengaruhi oleh tempat kerja. Karyawan akan lebih mampu melakukan pekerjaan mereka dan memanfaatkan jam kerja mereka jika mereka menikmati lingkungan kerja di mana mereka bekerja. Kinerja karyawan pasti tinggi karena produktivitas karyawan tinggi. Hubungan kerja antara bos dan bawahan sama pentingnya dengan ruang kerja aktual di mana orang dipekerjakan.

Menurut (Prabowo, 2018) lingkungan kerja fisik dan non-fisik dapat berdampak pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik menurut pendapat (Prabowo, 2018) termasuk:

1) Pencahayaan/penerangan tempat kerja
   Perhatikan keberadaan lampu yang terang tetapi tidak menyilaukan karena dapat menjadi sangat penting untuk menjaga kenyamanan karyawan agar proses pekerjaan berjalan dengan lancar. Cahaya yang rendah (tidak memadai) menyebabkan penglihatan menjadi kabur, yang memperlambat pekerjaan, meningkatkan kesalahan, dan pada akhirnya menghasilkan pekerjaan yang tidak efisien dan kesulitan mencapai tujuan perusahaan.
2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Organisme membutuhkan gas oksigen untuk fungsi metabolisme guna mempertahankan kehidupan. Ketika jumlah oksigen di udara berkurang dan dikombinasikan dengan gas beracun, udara dikatakan tercemar. Sumber utama udara segar di kantor adalah tanaman. Manusia membutuhkan oksigen yang mereka ciptakan. Begitupun karyawan yang bekerja di tempat kerja.

3) Kebisingan
   Kebisingan yang cenderung tidak diinginkan dalam jangka panjang karena dapat menghambat produktivitas, mengganggu pendengaran, dan menyebabkan kesalah pahaman. Sebuah penelitian menemukan bahwa suara keras bisa berakibat fatal.
4) Bau tak sedap di tempat kerja
   Karena beberapa aroma dapat mengganggu indera penciuman seseorang, kehadiran aroma di tempat kerja dapat mempengaruhi konsentrasi dan dipandang sebagai pencemaran lingkungan.
5) Keselamatan kerja
   Untuk menjaga tempat kerja dan kondisi kerja tetap aman, keselamatan kerja harus diperhitungkan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan keselamatan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Mamahit, 2016) berpendapat bahwa stres kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan dan seperti pola U terbalik yang menunjukkan pengaruh tingkat stres (rendah ke tinggi) dan kinerja (rendah ke tinggi). Menurut (Khotimah et al., 2017) stress adalah suatu keadaan ketegangan yang berdampak pada fungsi emosional dan kognitif seseorang. Stres dapat merusak kapasitas individu atau karyawan untuk menghadapi lingkungan mereka dan pekerjaan yang akan mereka lakukan. Sedangkan menurut (Wahyu Setyawati et al., 2018) mendefinisikan reaksi individu terhadap faktor lingkungan yang mengganggu kinerja adalah stres. Stres di tempat kerja bisa sangat melumpuhkan kinerja karena dapat mengganggu produktivitas dan kehidupan keluarga. Namun, (Wang & Lu, 2020) mendefinisikan stres sebagai situasi di mana perubahan keadaan psikologis dan/atau fisiologis memaksa seseorang untuk menyimpang.

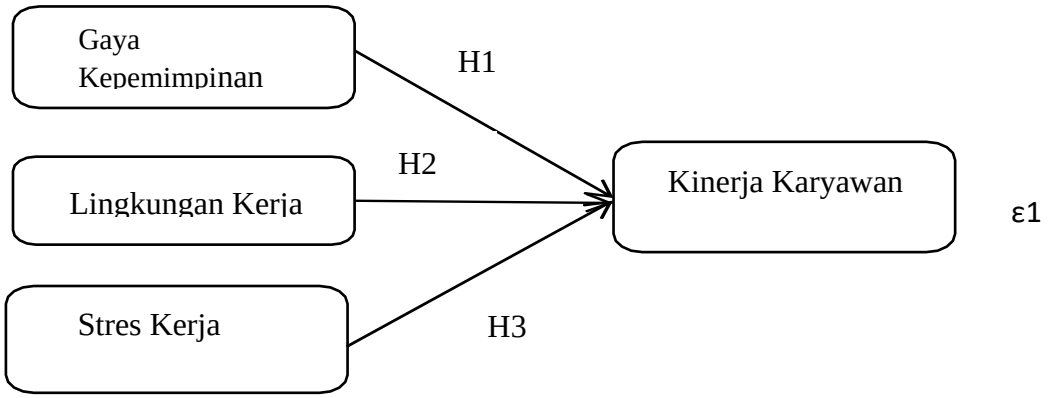
Dalam jurnal (Lukito & Alriani, 2018), ditemukan bahwa stres kerja adalah perasaan tegang dan tertekan yang muncul ketika tuntutan yang kita hadapi melebihi kemampuan kita. Ada dua faktor penyebab stress, yaitu:

1) Faktor organisasi meliputi persyaratan tugas, persyaratan peran, dan persyaratan interpersonal.
2) Faktor pribadi meliputi masalah keluarga, masalah keuangan, dan kepribadian.

Kondisi lingkungan kerja dipengaruhi oleh stres. Sangat penting untuk memahami sumber stres dan bagaimana menghadapinya untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan memastikan kelangsungan hidup organisasi (Prabowo, 2018).

Kerangka Berfikir

Setelah memahami kajian teori serta pembahasan mengenai pengaruh antar variabel, kerangka berfikir yang diperoleh sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka pikiran, maka gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan mengkecualikan tiga variabel yang sudah dibahas, banyak variabel lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu:

a) Motivasi Kerja: (Prabowo, 2018), (Iswari & Pradhanawati, 2018).
b) Konflik Kerja: (Mamahit, 2016), (Ghozali, 2011), (Hidayat et al., 2019)
c) Disiplin Kerja: (Arianti & Karmila, 2019), (Dewi untari, 2018)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki dampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan. Karena tugas seorang pemimpin adalah memberi perintah dan mengontrol pengikutnya untuk melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan tertentu.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Tempat kerja yang ramah menumbuhkan keamanan dan memungkinkan pekerja untuk melakukan yang terbaik. Emosi karyawan juga dipengaruhi oleh tempat kerja. Karyawan akan lebih mampu melakukan pekerjaan mereka dan memanfaatkan jam kerja mereka jika mereka menikmati lingkungan kerja di mana mereka bekerja.

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Stres kerja mempunyai pengaruh atau dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga penting untuk dipahami guna memastikan kinerja karyawan dalam kondisi terbaiknya dan kelangsungan hidup organisasi terjamin.

Saran

1. Bagi perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang dapat menghindari stress kerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Dengan melihat kesimpulan yang ada, masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan,selain dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stress kerja. Demi mengembangkan penelitian, peneliti yang lain dapat menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Ariani, A. S., Yunita, T., & Setyawati, N. W. (2020). Peranan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, *5*(2), 208–216.

Arianti, N. D., & Karmila, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas Ii Tanjung Balai Karimun. *Agustus*, *1*(1), 4–10.

Dewi untari. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Cano Ekonomos*, *7*(Vol.7 no. (2018): Jurnal ilmiah cano ekonomos), 15. https://e-journal.upp.ac.id/index.php/Cano/article/view/1487

Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., & Firmansyah, A. (2022). *Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt . Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm)*. *3*(6), 588–598.

Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, *1*(2), 85–114. https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937

Ghozali. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, *160*(1), 329.

Handayani, N. G. A. K. S. (2020). Juni 2020 Juni. *Universitas Tadulako*, *3*, 29–40.

Hendaryan, D., Yulianti, D., & Belakang, A. L. (2018). *Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana*. *2*(1), 53–68.

Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 915–925. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459

Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*, *14*(2), 21. https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29

Indriyani, R., & Dewi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Sdm Sebagai Variabel Intervening Pada Ukm Keripik Tempe Malang. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, *6*(2), 53–61. https://doi.org/10.9744/jmp.6.2.53-61

Iqbal, M., & Nastiti, H. (2022). Jurnal Akuntansi dan Pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, *22*(22), 1–13.

Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(2), 83. https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693

Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, *3*(3), 161. https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767

Karma, K., Yasa, G., & Ratnadi, N. M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *19*(Vol.19.2. Mei (2017)), 885–915.

Khalimah, N., & Amruloh, D. A. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Karakteristik Individu Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Eins Trend Factory 2. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *2*(1), 38–48. https://doi.org/10.15575/jim.v2i1.12477

Khotimah, R., Gagah, E., & Hashiolan, L. B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di PT. Ungaran Sari Garment. *Journal of Management*, *1*, 1–9.

Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, *25*(45), 24–35.

Mamahit, N. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, *4*(3), 335–350.

Permatasari, L. D., & Hermani, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan CV. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing, Kabupaten Sragen. *JIAB: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *9*(1), 1–9. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/26215

Prabowo, L. (2018). WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 24 WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 25. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, *8*(1), 24–31.

Prakoso, R. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *14*(2), 84429.

Rahmadani, K., Widyaningrum, M. E., & Noviandari, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Benchmark*, *1*(2), 49–57. https://doi.org/10.46821/benchmark.v1i2.142

Rillya A. Kelejan, Victor P.K Lengkong, H. N. T. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Manajemen, Jurusan Sam, Universitas Manado, Ratulangi*, *6*(4), 1918–1927.

Samantha, R., & Almalik, D. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Derah Kota Bekasi. *Malahayati Nursing Journal*, *1*(1), 90–98. http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987

Sanjaya, B., & P. Hadi, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *9*(1), 179–190.

Siahaan, A. S. P., Situmorang, S., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kencana Medan. *Jurnal Ilmiah MEA*, *5*(2), 1270–1282.

Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, *4*(2), 1–9. https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41

Talise, V. X. F. (2019). Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, *29*(1), 276. https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i01.p18

Vira Sani Putri, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, *4*(2), 195–205. https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i2.339

Wahyu Setyawati, N., Ade Aryani, N., & Prawesti Ningrum, E. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *3*(3), 405–412. http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB

Winarso, W. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen …*, *15*(2), 38–49. http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235

Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *2*(3), 151–177. https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177