

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Gagal atau suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya, pada hakikatnya akan tergantung pada sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, karena sumber daya manusia merupakan kekayaan utama dari organisasi. Manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia adalah faktor produksi yang dapat mengelola faktor produksi yang lainnya, termasuk manusia itu sendiri sehingga manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Dengan demikian, sumber daya manusia memegang peran utama dalam merancang, menata dan mengembangkan organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif manusianya. Dalam prakteknya, tentu saja mengelola dan mengatur sumber daya manusia organisasi tidaklah mudah karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda-beda.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang manajemen yang menitikberatkan pada pengaturan dan pemberdayaan manusia dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia erat kaitannya dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu ini dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan dukungan guna meningkatkan efektivitas sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi.

Mengingat persaingan bisnis yang semakin kompetitif, saat ini perusahaan dituntut untuk berkemampuan membuat perencanaan strategis yang dapat mengidentifikasi peluang dan ancaman sekaligus mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya. Hal ini menjadi tantangan bagi para manager dalam memberdayakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk menjadikan perusahaan yang unggul dalam bersaing.

Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya perlu didukung oleh banyak faktor, namun yang paling utama adalah faktor sumber daya manusia, dalam hal ini adalah kinerja dari sumber daya manusia perusahaan tersebut. Kinerja secara umum dapat dimaknai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja seorang pegawai pada dasarnya terkait dengan beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai berkaitan dengan pola tingkah laku pimpinan kepada para bawahannya dan perlakuan lingkungan kerja yang sesuai. Apabila pola tingkah laku dan kondisi lingkungan kerja kurang menunjang tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas yaitu pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja terbaik atau mempunyai kinerja tinggi sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi dimana mereka bekerja.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman akan memicu semangat para pegawai untuk bekerja lebih baik, karena mereka akan bekerja dengan nyaman dan maksimal.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan akan efektif, apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Selain dari itu, perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi pegawai. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada motivasi seseorang untuk berprestasi.

Sedarmayanti (2011: 50) memandang, bahwa salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kepemimpinan. Seorang pimpinan yang mampu menjalankan kepemimpinan dengan baik akan memacu kinerja bawahannya. Pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan para pegawainya, memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

Selain faktor gaya kepemimpinan, faktor lain yang dianggap penting, terkait dengan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut (Nitisemito, 2010:34) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan menjadikan para pegawai merasa puas dan pada akhirnya memberikan pengaruh positif terhadap kinerja

pegawai. Begitu pula sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja buruk maka pegawai tidak akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, dalam mewujudkan keberhasilan peningkatan kinerja pegawai instansi dituntut untuk mengetahui sasaran kinerja mereka. Menurut (Mangkunegara, 2011:54), jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang, maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Faktor lain yang dianggap berkaitan dengan kinerja yaitu tingkat stress kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Menurut Hani Handoko (2010:34), memandang bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik,

gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Penyebab stres tidak hanya didalam perusahaan, ada juga penyebab stres yang berasal dari luar pekerjaan. Misalnya masalah rumah tangga yang terbawa dalam pekerjaan atau masalah pekerjaan yang terbawa kedalam rumah tangga. Juga masalah peran yang dipegang oleh individu, sebagai apa ia dirumah atau sebagai apa ia didalam pekerjaannya. Situasi tersebut sering memicu terjadinya stres kerja dalam diri individu atau pegawai dalam sebuah organisasi.

Pada sebuah organisasi atau perusahaan, efek yang sering terlihat dari stres kerja adalah turunnya kinerja pegawai, turunnya produktifitas pegawai, dan turunnya semangat dalam bekerja. Tentu dengan timbulnya stres kerja yang dialami oleh pegawai akan merugikan perusahaan, dan dalam kondisi seperti inilah pimpinan dituntut memiliki kejelian dalam mengantisipasi timbulnya stres kerja yang dialami oleh pegawai.

Berdasarkan survey pendahuluan yang peneliti lakukan pada Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi penulis mendapatkan data mengenai format atau hasil penilaian kinerja pegawai Rumah Sakit tersebut selama tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 sebagaimana, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
HASIL PENILAIAN PEGAWAI RUMAH SAKIT ISLAM ASYYIFA
SUKABUMI SUKABUMI
TAHUN 2016-2018

NO	ASPEK YANG DINILAI	BOBOT	Nilai Pencapaian		
			2016	2017	2018
1	Pemahaman terhadap Agama				
	a. Pelaksanaan Shalat	75	74	74	72
	b. Ibadah Sunat	75	70	65	63
	c. Impementasi Ibadah dalam tingkah laku	75	70	70	70
2	Pemahaman terhadap Tugas				
	d. Cara kerja	75	72	70	70
	e. Ketelitian	75	67	68	65
	f. Ketekunan	75	71	70	63
	g. Penyajian hasil kerja	75	65	65	63
	h. Disiplin kerja	75	70	66	62
	i. Kehadiran	75	70	65	60
3	Sikap dan Responsi				
	j. Sikap dalam berbicara terhadap pasien	75	72	70	68
	k. Sikap dalam berbicara terhadap atasan dan rekan kerja	75	71	70	70
	l. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja	75	70	70	71
	m. Kejelasan ucapan	75	72	70	70
	n. Kemampuan berargumentasi	75	65	65	69
	o. Relevansi jawaban dengan pertanyaan	75	65	65	70
	p. Inisiatif	75	70	65	65
	q. Kreativitas	75	70	70	60
	r. Penjelasan terhadap masalah	75	70	70	61
4	Lengkap Administrasi				
	s. Kelengkapan legalitas profesi (bagi tenaga profesi)	75	75	75	72
	t. Pemutakhiran data	75	72	70	70
	TOTAL RATA-RATA	75	70,5	68,6	66,7

Sumber: Bagian SDM/Kepegawaian Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pencapaian atau hasil kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi sukabumi selama 3 tahun berturut – turut

berada dibawah bobot maksimal yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, hal ini diduga disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat stres kerja pegawai.

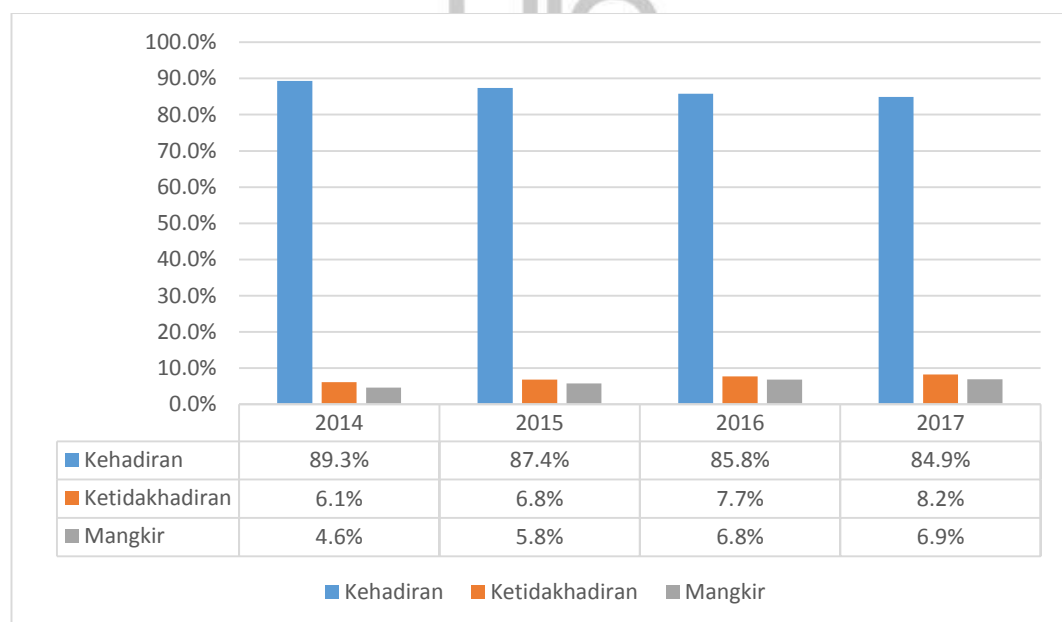
Indikasi menurunnya kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi, dapat dilihat dari presensi pegawai Rumah Sakit tersebut pada tahun 2014-2017 yang memperlihatkan penurunan tingkat kehadiran dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Persentase Kehadiran Pegawai Tahun 2014-2017

Tahun	Kehadiran	Ketidakhadiran	Mangkir
2014	89,3%	6,1%	4,6%
2015	87,4%	6,8%	5,8%
2016	85,8%	7,7%	6,8%
2017	84,9%	8,2%	6,9%

Sumber: Bagian SDM/Kepegawaian Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi

Grafik 1.1
Persentase Kehadiran Pegawai Tahun 2014-2017



Dari tabel dan grafik di atas, tampak bahwa tingkat kehadiran pegawai cenderung terus menurun dari tahun ke tahun. Semakin menurunnya tingkat kehadiran pegawai tentunya berpotensi mempengaruhi tingkat kinerja mereka, dan akan berujung pada terhambatnya pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Rendahnya kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi tersebut diduga diakibatkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak efektif. Hal itu ditunjukkan dengan hasil mini survey terhadap 20 orang pegawai Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 1.3
Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	T S	STS
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)						
1	Pemimpin membuat bawahan merasa bangga menjadi rekan kerja			12	8	
2	Semangat membangkitkan kerja bawahan		3	4	13	
3	Perhatian pada kebutuhan bawahan			5	14	1
4	Mengawasi setiap kinerja pegawai		3	7	10	
5	Pemimpin aktif memantau perilaku bawahan		1	6	13	
Jumlah			7	34	58	1

Data diolah peneliti tahun 2019

Tabel diatas memperlihatkan hasil mini survey, dimana para pegawai sebagian besar menjawab ragu - ragu dan tidak setuju. Apabila hal itu dibiarkan tentunya akan berdampak pada semakin menurunnya kinerja pegawai dan akan merugikan pihak rumah sakit dan masyarakat.

Selain faktor gaya kepemimpinan faktor lain yang diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi adalah faktor

lingkungan kerja. Berikut hasil mini survey yang dilakukan peneliti terhadap 20 orang pegawai Rumah Sakit tersebut berkenaan dengan lingkungan kerja.

Tabel 1.4
Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
LINGKUNGAN KERJA (X2)						
Lingkungan Fisik						
1	Keadaan bangunan aman dan nyaman	12	6	2		
2	Fasilitas ditempat kerja yang memadai	14	6			
3	Letak gedung yang strategis	9	11			
4	Sirkulasi udara yang bersih	7	13			
Lingkungan Non Fisik						
5	Perasaan tenang dalam lingkungan kerja		2	2	16	
6	Loyalitas pada perusahaan		3	9	8	
7	Saya puas terhadap sistem pemberian imbalan		1	3	16	
Jumlah		42	42	14	40	

Data diolah oleh peneliti tahun 2019

Hasil mini survey mengenai lingkungan fisik, memperlihatkan bahwa para pegawai cenderung menjawab puas, akan tetapi berkaitan dengan faktor lingkungan non fisik para pegawai lebih dominan menjawab tidak setuju dan ragu-ragu. Sehingga akan berimbas buruk terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja faktor lain yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai adalah faktor stres kerja, sebagaimana tampak pada hasil mini survey terhadap 20 pegawai Rumah Sakit tersebut berikut ini :

Tabel 1.5
Tanggapan Responden Terhadap Faktor Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
STRES KERJA (X3)						
1	Beban kerja tinggi	6	12	2		
2	Konflik pribadi dan kelompok	5	13	2		

Data diolah oleh peneliti tahun 2019

3	Mengalami Tekanan atau desakan waktu	2	17		1	
4	Masalah dalam keluarga	9	11			
5	Perubahan aturan dalam perusahaan	5	9		6	
Jumlah		27	62	4	7	

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa berkenaan dengan faktor stres kerja, mayoritas pegawai menjawab sangat setuju dan setuju, hal ini diduga bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi relatif tinggi. Tingginya tingkat stres kerja ini berpotensi kuat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.

Berdasarkan hasil mini survey tersebut, penulis menduga kuat bahwa faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat stress kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI" (Studi Kasus Pada Pegawai Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sesuai dengan apa yang diharapkan, dimana penyampaian pengarahan instruksi atau perintah dari pimpinan kepada bawahan kurang dapat dipahami bawahannya

2. Adanya ketidaksesuaian lingkungan kerja yang menimbulkan stres kerja terhadap pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Pegawai selalu menuntut lingkungan tempat mereka bekerja nyaman sehingga optimalisasi kerja karyawan dapat tercapai dengan baik. Karyawan tidak akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi lingkungan kerja mereka tidak terjamin.
4. Stres kerja dapat mempengaruhi emosi dan kondisi yang dialami oleh seorang pegawai. Dengan ketidaksesuaian antara harapan, keinginan individu dengan tuntutan pimpinan dan tuntutan kerja pasti akan melibatkan pihak perusahaan di Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi Sukabumi dan berhubungan dengan kinerja pegawai itu sendiri, serta produktivitas perusahaan tersebut.
5. Pada intinya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja akan sangat berpengaruh pada setiap kinerja pegawai, baik yang bersifat positif maupun negatif. Maka dari itu, sebuah perusahaan harus memberikan pola tingkah laku yang baik serta suasana yang baik dan nyaman untuk setiap pegawainya.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi Sukabumi?

2. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi Sukabumi?
3. Apakah terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi Sukabumi?
4. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Pegawai di Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi Sukabumi?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, guna mengetahui :

- a. Untuk Mengetahui Apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi Sukabumi.
- b. Untuk Mengetahui Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi Sukabumi.
- c. Untuk Mengetahui Apakah terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi Sukabumi.
- d. Untuk Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Pegawai di Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi Sukabumi.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dalam proses penelitian ini peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan nilai-nilai positif dalam pengembangan ilmu dan pelaksanaan pengimplementasian ilmu dengan peroses pelaksanaan kegiatan, Peneliti juga mengharapkan mempunyai manfaat bagi pihak-pihak yang terkait yaitu :

1. Kegunaan Teoretis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, memperluas wawasan serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai topik yang diteliti.
- b. Memperkaya pembendaharaan pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan topic yang dibahas sebagai tambahan referensi.

2. Kegunaan Praktis

- 1) Hasil penelitian ini untuk salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana pada jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- 2) Hasil penelitian ini, untuk mengetahui dan membandingkan antara teori dan kenyataan yang terjadi di lapangan.
 - a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Rumah Sakit Islam Asyyifa Sukabumi Sukabumi, dalam gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Untuk Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menganalisis suatu fenomena Manajemen khususnya dalam Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja serta membandingkan dengan teori-teori yang diperoleh sebelumnya dan diharapkan dapat dijadikan acuan untuk studi-studi lanjutan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam.

1.6 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian telah dilakukan dalam melihat dan menganalisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan pengambilan penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan. Maka dari itu peneliti memaparkan hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sebagai berikut :

Khanifah Nurrohman (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Nova Furniture Boyolali”. Dalam penelitian ini hasil uji t kondisi kerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa kondisi kerja, gaya

kepemimpinan, dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Nova Furniture di Boyolali.

I Gede Ade Eka Saputra, I Gusti Ayu Dewi Andyani (2016) jurnal ilmiah dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”. Analisis deskriptif mengungkapkan hasil positif dari semua variable (gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja) hasil korelasi menunjukkan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja. Analisis regresi memberikan hasil yang signifikan dimana dampak gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Indra Kusumah (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Ciomas Adisatwa Region Jawa Barat II Bandung”. Dalam penelitian ini uji hipotesis yang hasilnya menunjukkan nilai sebesar 0,586 menyatakan terdapat hubungan yang cukup kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja dari hasil uji hipotesis diperoleh t hitung sebesar 3,83 berada pada penolakan H_0 dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis dapat diterima.

Tommy Meilitza (2017) melakukan penelitian mengenai dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Angkasa Pura I”. Penelitian ini dilakukan dengan sampel ditentukan dengan cara acak sebanyak 60 orang yang merupakan pegawai ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Pura I, pada tahun 2017. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai ATC MATSC. Secara Parsial faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai ATC MATSC adalah faktor stres yang disebabkan oleh faktor individual.

Linda Prasepti (2013) jurnal ilmiah dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Produksi PT. Surya Sakti Utama Surabaya”. Universitas Diponegoro Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable stres kerja dengan variabel kinerja pegawai.

Resa Al Mustofa (2014) melakukan penelitian mengenai dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maqfiranti (STIE YPBUP Bongaya 2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makassar”. Hasilnya bahwa t -hitung < t -tabel; dimana nilai t hitung untuk variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,790 sedangkan nilai t -tabel sebesar 1,688, dengan tingkat signifikansinya 0,435 maka dapat dinyatakan bahwa penelitian ini menolak H_a bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menerima H_o bahwa secara parsial variabel stres kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Faktor yang menyebabkan tidak signifikannya hasil tersebut, bahwa indikator konflik kerja memiliki nilai rata-rata terendah 5,41 dalam menjelaskan variabel stres kerja, kemudian diikuti oleh indikator beban kerja dengan nilai rata-rata sebesar 5,73,

selanjutnya indikator waktu kerja nilai rata-ratanya 6,05, dan indikator terakhir yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan dengan tiga indikator pengukuran lainnya adalah indikator karakteristik tugas dengan nilai rata-rata sebesar 6,14.

Ayu Widianingrum (2016) melakukan penelitian mengenai dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan stres kerja terhadap Kinerja Pegawai” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dwi Agung Nugroho Arianto (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Yaspenlub Demak”. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Perbedaan	Persamaan	
1	Khanifah Nurrohman (2015)	Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Nova Furniture Boyolali	Jumlah sampel yang berbeda	Variabel X2, X3 dan Variabel Y	Dalam penelitian ini hasil uji t kondisi kerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Perbedaan	Persamaan	
					stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa kondisi kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Nova Furniture di Boyolali
2	I Gede Ade Eka Saputra, I Gusti Ayu Dewi Andyani (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai	Variabel X ₂ dan Variabel Y berbeda	Sama – sama menggunakan Metode Penelitian kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif	Analisis deskriptif mengungkapkan hasil positif dari semua variable (gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja) hasil korelasi menunjukkan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja . Analisis regresi memberikan hasil yang signifikan dimana dampak gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Perbedaan	Persamaan	
3	Indra Kusumah (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Ciomas Adisatwa Region Jawa Barat II Bandung	Jumlah sampel yang berbeda	Sama-sama menggunakan Uji Regresi Linier Berganda	Dalam penelitian ini uji hipotesis yang hasilnya menunjukkan nilai sebesar 0,586 menyatakan terdapat hubungan yang cukup kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja dari hasil uji hipotesis diperoleh t hitung sebesar 3,83 berada pada penolakan H ₀ dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis dapat diterima
4	Tommy Meilitza (2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Varibel X1 dan X2 berbeda	Varibel Y menggunakan kinerja pegawai	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ATC MATSC
5	Linda Prasepti (2013)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Jumlah sampel yang berbeda	Varibel Y menggunakan kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable stres kerja dengan variable kinerja pegawai.
6	Resa Al Mustofa (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.	Jumlah sampel yang berbeda	Sama-sama menggunakan Uji Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Perbedaan	Persamaan	
7	Maqfiranti (2014)	Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makassar	Menggunakan Uji Normalitas	Sama – sama menggunakan Metode Penelitian kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif	Tidak signifikannya pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t-hitung < dari pada t-tabel; dimana nilai t-hitung untuk variabel stres kerja (X1) sebesar 0,790 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,688 dengan nilai tingkat signifikan 0,435.
8	Ayu Widianingrum (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan stres kerja terhadap Kinerja Pegawai	Jumlah sampel yang berbeda	Sama-sama menggunakan Uji Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Hasil penelitian dari berbagai jurnal 2018

1.7 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawainya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, agar kinerja pegawai itu bisa meningkat maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja pegawai. Karena gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja pegawainya.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Kepemimpinan sangat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku para pegawai. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan sesuai dengan apa yang pegawai harapkan maka akan tercipta lingkungan yang nyaman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Stres kerja adalah bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota bawahannya” Burns (dalam Yukl, 2010:290) mengidentifikasi Gaya kepemimpinan dalam dua jenis, Yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam memengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menuntun pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Menurut Hadari (2006:100), hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan. Sebagian dari bentuk gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan yang bersifat transformasional dan transaksional. Menurut Robbins (2011:263), gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang individual. Jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai pegawainya maka dapat dipastikan karya akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat.

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional, yaitu: Imbalan kontingen, Manajemen berdasar pengecualian (aktif), Manajemen berdasar pengecualian (pasif), dan Laissez- Faire.

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2011:60), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Nitisemito (2010:72), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan

yang memadai dan sebagainya.

Menurut Wursanto (2009:78) lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaanya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena apabila kita tidak merasa tenang dan nyaman dengan lingkungan kerja kita, maka akan berdampak terhadap kinerja yang akan kita peroleh. Karena dengan rasa tidak nyaman dan tidak tenang tersebut kita akan merasa tidak betah berada di lingkungan kerja tersebut. Akibat dari ketidaknyamanan tersebut adalah pegawai akan ingin lebih cepat pulang dan lebih cenderung mengerjakan pekerjaannya dengan asal-asalan. Jadi, lingkungan kerja yang baik juga sangat dapat menentukan kinerja dari pegawai tersebut baik untuk saat ini dan juga kedepannya.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah.

Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para pegawai tidak akan merasa tertantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pemimpin tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang pegawai haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Lebih lanjut menurut Robbins (2011:105), stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi, pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak baik dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi rendah.

Kinerja yang tinggi juga diperoleh jika seorang pegawai tersebut didalam lingkungan maupun diluar lingkungan kerja memiliki disiplin yang tinggi. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi pula, maka dengan tanggung jawab tersebut seorang pegawai akan berdisiplin dalam mengerjakan tugas atau beban yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan pegawai yang rajin bekerja dan disiplin akan mengakibatkan kinerja mereka meningkat dan pada tingkat akhirnya perusahaan akan mudah mencapai tujuan secara maksimal.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku para pegawai. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan sesuai dengan apa yang pegawai harapkan maka akan tercipta lingkungan yang nyaman. gaya kepemimpinan yang sesuai juga dapat menuntun pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

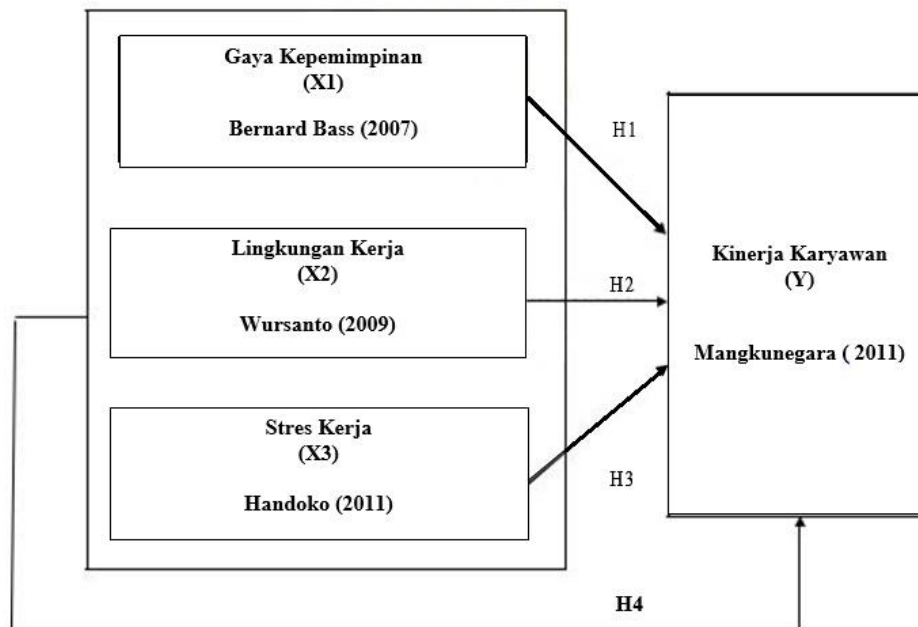
Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dengan lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan merasa nyaman dan tenang berada dilingkungan tersebut. Dengan lingkungan kerja yang baik pula pegawai cenderung lebih baik dalam mengerjakan tugas mereka, dan tidak menutup kemungkinan juga bahwa pegawai akan lebih cepat menyelesaikan tugas mereka bahkan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan oleh atasan.

Begitu pula dengan stres kerja akan berpengaruh sangat besar pada kinerja seseorang. Walaupun tidak menutup kemungkinan bahwa stres kerja itu diperlukan, tapi apabila stres itu terlalu banyak maka pegawai pun akan lebih cenderung melakukan pekerjaan secara asal-asalan.

Maka dari itu pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja dapat dijadikan sebuah patokan untuk menentukan apakah kinerja seorang pegawai baik atau tidak.

Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Tabel 1.3
Kerangka Pemikiran



Gambar 1.5 Kerangka Pemikiran Penelitian

1.8 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

- H1 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi.
- H2 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi.
- H3 = Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi.
- H4 = Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.