

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Loliana (2021), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, juga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan model strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung menunjukkan keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, hasil perpaduan antara filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap, dan pemimpin biasanya mengadopsi gaya ini ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Aginta dkk (2021), definisi gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cara 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. Rumawas dkk (2021), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-

orang di luar kelompok atau organisasi. Menurut Asyamar dkk (2021), menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Rahmawati dkk (2021), menyatakan bahwa secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan menjadi beberapa poin antara lain sebagai berikut:

1. Fungsi instruktif : Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
2. Fungsi konsultatif: Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam

menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah mengintruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi partisipasi: Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencapuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.
4. Fungsi delegasi: Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.
5. Fungsi pengendalian: Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.1.3 Tipe - Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Sunarto (2020), gaya kepemimpinan yang digunakan dalam mengidentifikasi tipe-tipe pemimpin. Salah satunya yang biasanya dikenal adalah menyatakan bahwa pemimpin pada dasarnya dikategorikan dalam 5 tipe, yaitu :

1. Tipe Otokratic, disini bawahan hanya berperan sebagai pelaksana saja, sementara pemimpin bertindak sendiri tanpa melibatkan bawahannya.
2. Tipe Aternalistik, didalam tipe ini penyelesaian pekerjaan serta terpeliharanya hubungan yang harmonis terjalin dengan baik sebagaimana seorang ayah akan terus berusaha hubungan yang serasi dengan putranya.
3. Tipe Kharismatik, artinya bahwa pemeliharaan hubungan dengan bawahannya didasarkan kepada relasional dan bukan bertujuan kekuasaan.
4. Tipe Laissez Faire, artinya bahwa aksentuasi pada hubungan lebih diutamakan dari pada penyelesaian tugas.
5. Tipe Demokratik, tipe ini dipandang paling ideal yang tercermin dalam hal pengambilan keputusan yang cenderung memperlakukan para bawahannya sebagai rekan kerja dan orientasi hubungan yang bersifat relasional.

2.1.4 Tugas-Tugas Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki peranan penting dalam perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin diharapkan dapat melaksanakan beberapa tugas kepemimpinannya. Menurut Hamid dkk (2017), tugas seorang pemimpin dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas.
2. Mensinkronkan ideologi, ide, pikiran dan ambisi anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
3. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
4. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.
5. Mampu memenuhi harapan, keinginan, dan memilih kebutuhan-kebutuhan para anggota, sehingga mereka merasa puas. Juga membantu adaptasi mereka terhadap tuntutan-tuntutan eksternal ditengah masyarakat, dan mendorong kelompok untuk memecahkan sendiri kesulitan pekerjaan setiap harinya. Artinya menghindari kelompok agar tidak hanya *passive* dan pasrah.
6. Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktifitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi. Menegakkan peraturan larangan, disiplin dan norma-norma kelompok agar tercapai kepandaian kelompok, meminimalisir konflik dan perbedaan-bedaan.

2.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Isvandiari (2018):

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3. Temperamen

Adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Simamora (2021), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Dalam Permendagri No. 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Assa dkk (2019), mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses untuk mengetahui atau menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu divisi bahkan pada organisasi itu sendiri dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menurut Hafizi (2020), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Menurut Bahri dkk (2019), beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Menurut Aslian (2019), beban kerja adalah tugas utama karakteristik yang mempengaruhi kinerja manusia yang menentukan bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan dan dengan cara apa seseorang memahami tugasnya. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Dari beberapa pengertian mengenai beban kerja diatas, peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja dengan harus mempertimbangkan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dan ada jangka waktu yang telah ditetapkan. Setiap pekerja memiliki tingkat pembebanan yang berbeda sesuai dengan mental dan fisik setiap pekerja.

2.2.2 Faktor - Faktor Beban Kerja

Menurut Hafizi (2019), faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

- a. Time pressure (tekanan waktu) Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.
- b. Jadwal kerja atau jam kerja: Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di Gaya Kepemimpinan. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: night shift, long shift, flexible work schedule. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.
- c. Role ambiguity dan role conflict: Role ambiguity atau kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.
- d. Kebisingan: Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam kinerjanya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

- e. Information overload: Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.
- f. Temperature extremes atau heat overload: Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.
- g. Repetitive action: Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja.
- h. Tanggung jawab: Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Kusuma dkk (2020), ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai:

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan:

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu :

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar pekerjaan :

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Rumawas dkk (2021), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Aquinia dkk (2020), menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan) dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Desitawati (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Rivai (2015, p.406), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Assa dkk (2019), mengungkapkan bahwa kinerja adalah sebagian hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan baik berupa jasa atau barang dalam waktu tertentu dengan batasan kemampuan seseorang dan harus didukung oleh kualitas dan kecermatan kerja. Menurut Haryani dkk (2018), kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi

secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan atau dihasilkan oleh karyawan dengan keahlian tertentu.

2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja seorang karyawan, termasuk potensi pengembangannya. Hasil dari evaluasi prestasi kerja karyawan dituntut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja dapat kita pahami dari beberapa para ahli yang mendefinisikan penilaian kinerja kedalam buku-buku karangan mereka. Hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk itu perlu dilakukannya penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah menurut Bangun, W. (2012, p.231).

2.3.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja

Menurut Bangun, W. (2012, p.232), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa akan datang.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nurpatricia dkk (2020), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

Masing- masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Pabisa (2019), kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dan dalam hal ini mencakup kinerja secara individu maupun secara kelompok. Kinerja seorang karyawan sangatlah diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Bahwa terdapat lima indikator guna mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkatan aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan komitmen kerja (suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap instansi tempatnya bekerja).

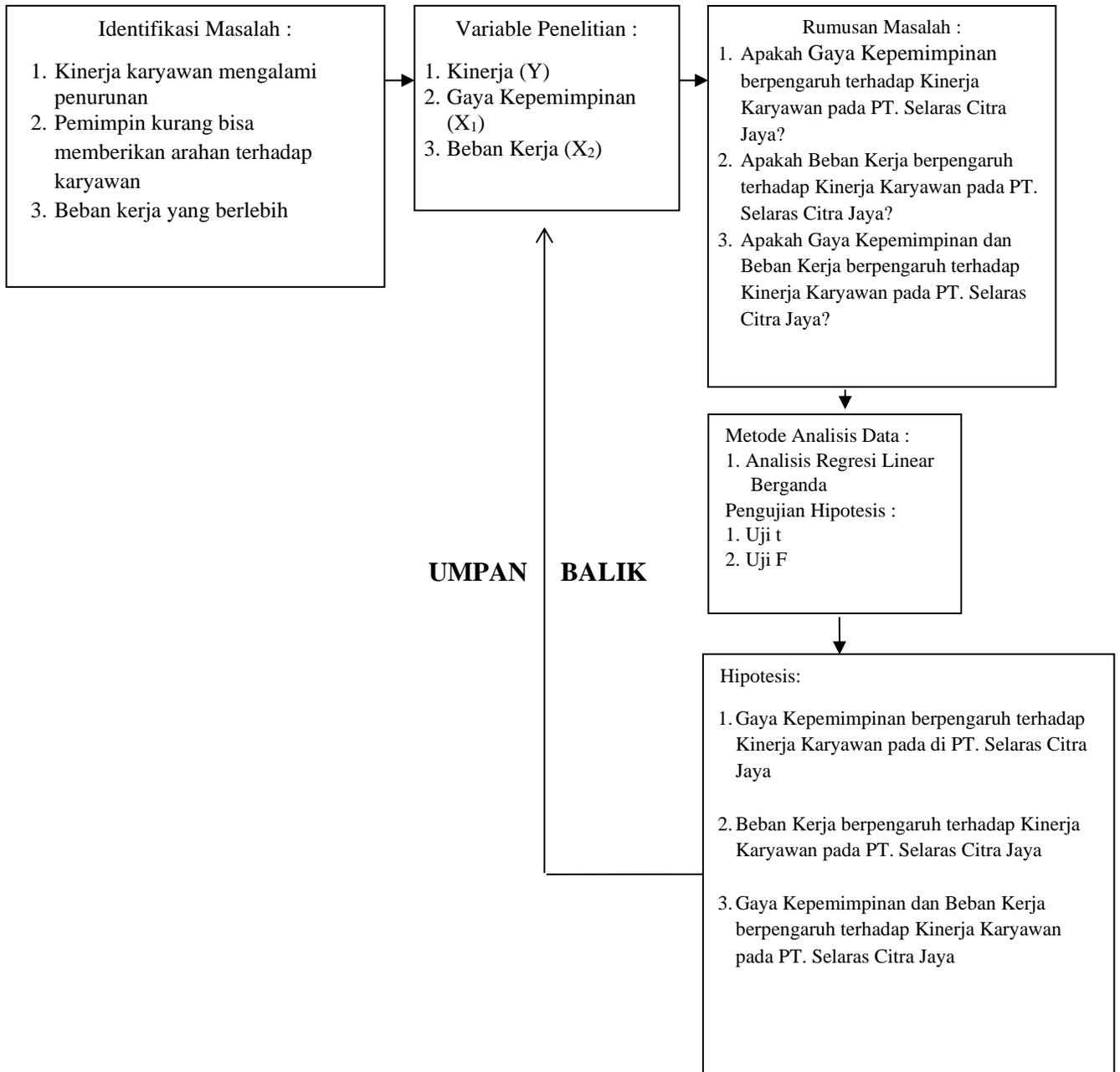
2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul	Hasil
1	Rahmawati (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Karyawan Pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta	Adanya Hubungan Yang Positif dan Signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalas Media Informatika Jakarta
2	Aquinia dkk (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Permuda Air Minum Tirta Jungpro Kabupaten Jepara)	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Permuda Air Minum Tirta Jungpro Kabupaten Jepara)
3	Simamora (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekabaru	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekabaru
4	Kusama dkk (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sembilan Pilar Utama	Adanya Hubungan Yang Positif dan Signifikan antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sembilan Pilar Utama
5	Asymar dkk (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Sujarweni (2018, p.65), Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Loliana (2021), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, juga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan model strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung menunjukkan keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, hasil perpaduan antara filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap, dan pemimpin biasanya mengadopsi gaya ini ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam penelitian terdahulu oleh Asymar dkk (2021), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta” memiliki hasil dimana variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja. Oleh karena itu perlu diuji apakah Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga Gaya Kepemimpinan memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja dengan harus mempertimbangkan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dan ada jangka waktu yang telah ditetapkan. Menurut Simamora (2021), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut Assa dkk (2019), mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses untuk mengetahui atau menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu divisi bahkan pada organisasi itu sendiri dalam jangka waktu tertentu. Menurut Aslian (2019), beban kerja adalah tugas utama karakteristik yang mempengaruhi kinerja manusia yang menentukan bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan dan dengan cara apa seseorang memahami tugasnya. Dalam penelitian terdahulu oleh Kusuma dkk (2020), dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sembilan Pilar Utama” memiliki hasil dimana variable Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Oleh karena itu perlu diuji apakah Beban Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Diduga Beban Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung

2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Rumawas dkk (2021), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Menurut Asymar dkk (2021), menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Beban kerja menurut Hafizi (2020), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Menurut Aslian (2019), beban kerja adalah tugas utama karakteristik yang mempengaruhi kinerja manusia yang menentukan bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan dan dengan cara apa seseorang memahami tugasnya. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Hasil pengujian yang dilakukan Rahmawati (2021), bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan hasil Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Asymar dkk (2021), Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Aquinia dkk (2020), yang menyatakan adanya pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Oleh karena itu perlu diuji apakah Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Diduga Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung