

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (dalam Widodo, 2015) instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam pengukuran kerja individu seorang pegawai yang meliputi:

- 1) Prestasi kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- 2) Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang di miliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang di bebaskan kepadanya. Keahlian ini bias dalam bentuk kerja sama komunikasi, intensif, dan lain-lain.
- 3) Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin
- 4) Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasi pekerjaan secara tepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Gomes (dalam jurnal Fitria dkk, 2014) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisien serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Menurut Robbins ( dalam jurnal Fitria dkk, 2014) dalam prakteknya kinerja sering pula disebut dengan istilah prestasi kerja. Istilah kinerja

berasal dari kata *job performance*, yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi (Fitria dkk, 2014).

Menurut Wilson Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan yaitu dengan sistem manajemen kinerja yang baik. Sistem manajemen kinerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan (Kurniawan dan Alimudin, 2015).

Menurut Nitisemito (Sahlan, 2015) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sahlan, 2015).

Kinerja berarti kemampuan, penampilan, prestasi, dan kapasitas. Sedangkan menurut *The Scriber-Bantam English Dictionary* seperti yang terdapat dalam Moehariono dalam Ma'arif & Kartika (2012), kinerja secara etimologis berasal dari kata "*to perform*" dengan beberapa entries, yaitu :

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of an execution*).
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil as vow*).
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to excute or complete an understaking*).
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is excepted of a person or machine*) (Widodo dkk, 2018).

Pentingnya kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya prestasi kerja yang sudah baik harus di pertahankan atau bahkan selalu di tingkatkan.

Adapun variabel terikat didalam penelitian ini adalah berupa kinerja Kinerja (Y) adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku

untuk suatu pekerjaan tertentu. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut : Kuantitas kerja (*Quantity of Work*) merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Kualitas kerja (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan. Pengetahuan pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Kerja sama (*Teamwork*) melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

## 2. Kepemimpinan Autentik

Menurut Walumbwa et al. (dalam jurnal Haryokusumo, 2016) mendefinisikan Kepemimpinan Autentik sebagai pola perilaku pemimpin yang mengacu pada kapasitas psikologis yang positif dan iklim etika positif, untuk kesadaran diri, internalisasi nilai moral,

pengelolaan informasi yang seimbang, serta transparansi hubungan antara atasan dan bawahan guna membina pengembangan diri yang positif (Haryokusumo, 2016).

Menurut Avolio et al ( dalam jurnal Haryokusumo, 2017) berkeyakinan bahwa Kepemimpinan Autentik sebagai konstruk yang mempersatukan Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Etis. Gaya kepemimpinan pada dasarnya tidak membedakan pemimpin yang Autentik dan tidak. Pemimpin yang autentik bertindak sesuai keyakinan tertentu, untuk membangun kredibilitas dan mendapatkan kepercayaan dari bawahan, pemimpin memfasilitasi perbedaan cara pandang serta membangun jaringan kerjasama, dengan cara itu bawahan melihat atasannya sebagai pemimpin yang autentik (Haryokusumo, 2017).

Menurut Mohammad (Walumba et al., 2010) gaya kepemimpinan autentik sebagai satu proses menggabungkan kedudukan pemimpin positif dan komitmen yang di berikan dalam konteks membangun sebuah organisasi. Kajian mengenai kepemimpinan autentik kebanyakan menghubungkan domain-domain kepemimpinan autentik dengan pendekatan psikologi. Pentingnya kepemimpinan autentik memberikan berbagai pengaruh positif terhadap sikap, perilaku, maupun kinerja dari bawahan seperti *organizational citizenship behavior, empowerment* (Walumba et al., 2010) kepemimpinan autentik mempengaruhi perilaku kerja bawahan.

Indikatornya adalah : Kesadaran Diri (*Self Awareness*) adalah proses mengenali motivasi, pilihan dan kepribadian kita lalu menyadari pengaruh faktor-faktor tersebut atas penilaian, keputusan dan interaksi kita dengan orang lain. Proses Keadilan (*Unbiased Processing*) adalah suatu proses yang dijalankan di pengadilan yang berhubungan dengan tugas memeriksa, memutus dan mengadili perkara. Tingkah Laku Autentik (*Authentic behavior/ action*), Perhubungan keaslian (Rorimpandey, 2013).

### 3. Stres Kerja

Stress kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Behr dan Newman dalam Luthans, 2011).

Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui (1) *stress reaction* dan (2) *demands* (Nur, 2013).

Menurut Mangkunegara (dalam jurnal Nugroho, 2017) mengungkapkan bahwa Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi perkerjaan (Nugroho, 2017).

Stress Kerja adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi,

proses berpikir, dan kondisi seseorang untuk menghadapi lingkungan (Mansur, 2017).

Pengertian stres kerja menurut Gaol (2014:650) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Agung, 2017). Pentingnya stres kerja apabila stres kerja tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan penurunan kinerja terhadap karyawan, selain itu juga akan membuat karyawan tersebut frustrasi, mudah cemas, merasa tertekan dan produktivitas menurun.

Indikator stres kerja :

1. Tekanan pekerjaan semakin meningkat
2. Kurangnya kebebasan pegawai
3. Tugas semakin bertambah
4. Disiplin Kerja

Menurut Bacal (dalam jurnal Setiawan, 2013) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Menurut Hasibuan (dalam jurnal Setiawan, 2013) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik (Setiawan, 2013).

Menurut Mangkuprawira (dalam jurnal Dewi dkk, 2017) menyatakan bahwa “Disiplin Kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan” (Dewi dkk, 2017).

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi (Sutrisno dkk, 2016).

Sedangkan Tohardi (dalam jurnal Sari, 2014) mengatakan kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat (Sari, 2014). Pentingnya disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi.

Menurut Harlie (2010) indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut: Selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

## 5. Kepuasan Kerja

Menurut Kinicki dan Fugate (2012:161) yang menyatakan kepuasan kerja merupakan tanggapan afektif atau emosi terhadap berbagai fase pekerjaan seseorang.

Menurut Luthans (dalam jurnal Lie dan Vincenthius, 2017) kepuasan kerja adalah kondisi emosi positif atau menyenangkan dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Tanpa adanya kepuasan pada karyawan maka perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik (Lie dan Vincenthius, 2017).

Menurut Robbins dan Judge (dalam jurnal Putrana, 2016) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Putrana, 2016).

Menurut Gibsons (dalam jurnal Fauzi dkk, 2016) menyatakan kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (dalam jurnal Fauzi dkk, 2016) adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan (Fauzi dkk, 2016).

Menurut pendapat Robbins (dalam jurnal Ristanti, 2016) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Pentingnya kepuasan kerja merujuk kepada

sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Azeem (2010) mengungkapkan bahwa terdapat lima komponen kepuasan kerja, yaitu:

1. Pembayaran (*Pay*) Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Hal ini merupakan sesuatu yang lumrah bagi setiap pegawai dimana para pegawai mengharapkan pembayaran yang diterima sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Selain itu para pegawai membandingkan apakah dengan beban kerja yang sama, para pegawai tersebut mendapatkan gaji yang sama atau berbeda. Hal ini mempengaruhi kepuasan yang mereka rasakan.

2. Pekerjaan (*Job*) Pekerjaan yang diberikan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi pegawai serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan. Pegawai akan merasa senang dan tertantang bila diberikan pekerjaan yang dapat membuat mereka mengerahkan semua kemampuannya. Sementara apabila beban dan tantangan pekerjaan yang diberikan jauh dibawah kemampuan yang mereka miliki, para pegawai cenderung merasa bosan. Akan tetapi apabila diberikan beban kerja dan tanggung jawab lebih besar, kemungkinan timbul rasa frustrasi sebagai akibat dari kegagalan

pegawai dalam memenuhi tuntutan kerja yang telah diberikan oleh organisasi.

3. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*) Adanya kesempatan bagi pegawai untuk maju dan berkembang dalam organisasi, misalnya: kesempatan untuk mendapatkan promosi, penghargaan, kenaikan pangkat serta pengembangan individu. Hal ini terkait dengan pengembangan diri setiap pegawai. Pegawai memiliki keinginan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri sehingga pegawai akan merasa puas apabila organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi ke jenjang yang lebih tinggi.

4. Atasan (*Supervisor*) Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian tentang pegawai, memberikan bantuan teknis, serta peran atasan dalam memperlakukan pegawai mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari. Selain itu atasan dituntut memiliki kemampuan dalam melakukan pengambilan keputusan yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak kepada para bawahannya.

5. Rekan kerja (*Co-workers*) Sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja. Peranan rekan kerja dalam interaksi yang terjalin diantara pegawai mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Perselisihan yang timbul diantara sesama pegawai meskipun bersifat sepele dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**penelitian terdahulu**

Judul peneliti	Variabel	Hasil
Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan Dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado	Independen : - Kepemimpinan Autentik - Kepemimpinan Transformasional - Situasional - Pelayanan  Dependen : - Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado
Pengaruh Kepemimpinan Autentik Pada Emosi Positif, Kepercayaan, Dan Harapan Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasional	Independen : - Kepemimpinan Autentik - Emosi Positif - Kepercayaan - Harapan  Dependen : - Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Autentik dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan harapan, kepercayaan, serta emosi positif dari karyawan.
Pengaruh Kepemimpinan Autentik Pada Emosi Positif, Kepercayaan Dan Harapan Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasional	Independen : - Kepemimpinan Autentik - Emosi Positif - Kepercayaan - Harapan  Dependen : - Kinerja Karyawan	Pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Autentik dengan harapan, kepercayaan pada pemimpin, dan emosi positif.
Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate	Independen : - Konflik - Stres Kerja - Kepuasan Kerja  Dependen : - Kinerja Karyawan	Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Pengaruh Iklim Organisasi Bps Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Badan Pusat Statistik	Independen : - Pengaruh Iklim - Stres Kerja	Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

(BPS) Kabupaten Kediri)	Dependen : - Kinerja Karyawan	
Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng	Independen : - Pengaruh Penempatan Kerja - Streskerja  Dependen : - Kinerja Karyawan	Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng.
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Independen : - Disiplin Kerja - Motivasi  Dependen : - Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang baik secara simultan dan parsial.
Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Borwita Citra Prima Cabang Singaraja	Independen : - Kompensasi - Disiplin Kerja  Dependen : - Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang	Independen : - Motivasi - Disiplin Kerja  Dependen : - Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai.
Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Toys Games Indonesia Semarang)	Independen : - Budaya Organisasi - Kepuasan Kerja  Dependen : - Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang
Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi	Independen : - Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja berpengaruh positif

Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen Organisasi</li> </ul> Dependen : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	terhadap kinerja karyawan
Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.X	Independen : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul> Dependen : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Kepuasan Kerja setiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lain dan kedua kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Independen : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kompensasi</li> </ul> Dependen : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang
Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda	Independen : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remunerasi</li> <li>- Motivasi</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul> Dependen : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Terdapat pengaruh yang signifikan oleh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.
Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garam (Persero)	Independen : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja</li> <li>- Disiplin Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul> Dependen : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
<i>Impact Of Caring Climate, Job Satisfaction, And Affective Commitment On Employees' Performance In The Banking Sector Of Bosnia And Herzegovina</i>	Independen : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Impact Of Caring Climate</i></li> <li>- <i>Job Satisfaction</i></li> <li>- <i>Affective Commitment</i></li> </ul> Dependen : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Employees</i></li> </ul>	Kepuasan Kerja Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

<i>The Impact Of Caring Climate, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Job Performance Of Employees In A China's Insurance Company</i>	Independen : - <i>Impact Of Caring Climate</i> - <i>Job Satisfaction</i> - <i>Organizational Commitment</i>  Dependen : - <i>Employees</i>	Kepuasan Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan
---	--	--

### C. Kerangka pemikiran

#### 1. Pengaruh Pemimpin Autentik Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan autentik sebagai satu proses menggabungkan kedudukan pemimpin positif dan komitmen yang di berikan dalam konteks membangun sebuah organisasi. Kajian mengenai Kepemimpinan Autentik kebanyakan menghubungkan domain-domain Kepemimpinan Autentik dengan pendekatan psikologi. Indikatornya adalah : Kesadaran Diri (*Self Awareness*), Proses Keadilan (*Unbiased Processing*), Tingkah Laku Autentik (*Authentic behavior/ action*), Perhubungan Keaslian (dalam jurnal Haryokusumo, 2016).

Haryokusumo (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan Autentik dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan. Sejalan dengan penelitian Rorimpandey (2013) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian dalam penelitian Haryokusumo (2016) juga menyebutkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan.

## 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Aktivitas di setiap kelompok organisasi dimana manusia dapat mengalami stres. Stres akan selalu mengikuti seseorang dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Dari perspektif orang biasa, stres merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan atau dapat menggangukannya. Respon seorang individu terhadap orang yang mengalami stres tergantung pada kepribadian, sumber-sumber daya yang ada untuk membantu mereka mengatasi, dan konteks dimana stres terjadi (Behr dan Newman dalam Luthans, 2011). Sementara itu, dikemukakan oleh Ivancevich et al (dalam jurnal Nugroho, 2017) bahwa dari perspektif orang biasa, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Hal tersebut berarti bahwa stres dapat berdampak negatif atau positif terhadap psikologis dan fisiologis (Robbins dalam jurnal Mansur, 2017).

Nur (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian Nugroho (2017) yang menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian dalam penelitiannya Mansur (2017) Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hal ini Hasibuan menjabarkan tentang disiplin kerja sebagai berikut, Hasibuan (dalam jurnal Setiawan, 2013) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

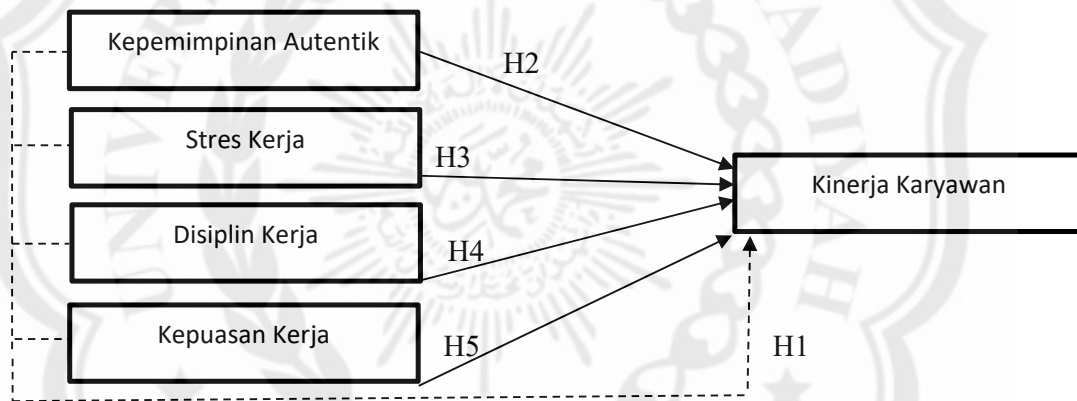
Setyawan (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk (2017) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian dalam penelitiannya Sutrisno (2016) juga menyebutkan bahwa memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai.

### 4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menurut Luthans (dalam jurnal Lie dan Vincenthius, 2017) melibatkan reaksi kognitif, afektif, dan evaluative atau sikap. Menurutnya kepuasan kerja adalah kondisi emosi positif atau menyenangkan dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Tanpa adanya kepuasan pada karyawan maka perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik.

Fauzi dkk (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Putrana dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemudian dalam penelitiannya Lie dan Vincenthius (2017) kepuasan kerja setiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lain dan kedua kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Bagan Kerangka Pemikiran (gambar 2.1)**



Dengan keterangan : \_\_\_\_\_ : Berpengaruh secara langsung

----- : Berpengaruh secara simultan

#### **D. Hipotesis**

- H1 : Kepemimpinan autentik, stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (PD BKK).
- H2 : Kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap kinerja karyawan (PD BKK).
- H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (PD BKK).
- H4 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (PD BKK).
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (PD BKK).

