

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian teori

Pada penelitian ini mengacu pada teori *The Job Demands Control-support Model of Work Design* oleh Karasek (1980) yang kemudian dikembangkan oleh Dewe, O'Driscoll & Cooper (2012) mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan menumpuk, kebebasan pengambilan keputusan rendah dan dukungan sosial pekerjaan yang kecil memiliki risiko kesejahteraan psikologis dan penyakit kardiovaskular (CVD) yang buruk. Teori tersebut kemudian dikembangkan oleh Bartlett (1998) terdapat tiga pendekatan terhadap stress yaitu : stres model stimulus (rangsangan), stres model response (respons), dan stres model transactional (transaksional). Teori tersebut menjelaskan bahwa stress itu adalah variabel bebas (independent) atau penyebab manusia mengalami stress atau dengan kata lain, stress adalah situasi lingkungan yang seseorang rasakan begitu menekan dan individu tersebut hanya menerima secara langsung rangsangan stress tanpa ada proses penilaian (Gaol, 2016). Adapun situasi-situasi yang memungkinkan menjadi pemicu terjadinya stress adalah beban kerja, kepanasan, kedinginan, suara keributan, ruangan yang berbau menyengat, cahaya yang terlalu terang, lingkungan yang kotor, ventilasi yang tidak memadai, dan lain sebagainya (Staal, 2004; Hariharan & Rath, 2008). Teori tersebut menjelaskan bahwa stress kerja kemungkinan dirasakan seseorang karena tekanan yang dirasakannya.

Berdasarkan teori diatas, stress adalah perasaan negative yang terjadi kepada seseorang yang disebabkan oleh tekanan dan lingkungan sekitar. Tuntutan pekerjaan yang tinggi serta lingkungan kerja yang tidak mendukung keadaan fisik menyebabkan stress kerja pada karyawan. Suatu peristiwa kehidupan bisa menjadi sumber stress terhadap seseorang apabila kejadian tersebut membutuhkan penyesuaian perilaku dalam waktu yang sangat singkat. Ketika karyawan gagal berurusan (menyesuaikan) dengan situasi atau perubahan-perubahan yang secara ekstrem tersebut, maka timbullah dampak buruk, misalnya perasaan cemas.

Teori ini dipilih karena asumsi dan isi sesuai dengan penelitian yang ingin dibahas. Peneliti ingin membahas tentang stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan dukungan pemimpin sebagai variabel moderasi. Pada

teori diatas dijelaskan bahwa stress kerja terjadi karena beban pekerjaan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sitopu *et al* (2021) Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi guna mencapai keinginan dan tujuan organisasi dalam meminimalisasikan kerugian kerugian serta kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan juga berupa hasil dari berbagai macam kegiatan yang di lakukan oleh karyawan selama masa bekerja sampai waktu dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Basel *et al* (2022) Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan diharapkan dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Menurut Hamdiyah (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Menurut Suparman (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Menurut Cole, dkk, (dalam Alfatamma, 2020) kinerja adalah menggambarkan kinerja sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan yang di inginkan secara informal, sehari-hari, dan secara informasi/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan.

Menurut Sutrisno *et al* (2022) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam suatu proses pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Fachrul (2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab atau peran yang diberikan perusahaan, dan hasil kerjanya disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan melalui persyaratan atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan adalah kontribusi atau hasil yang diberikan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Definisi ini menekankan bahwa kinerja karyawan mencakup tidak hanya tugas dan tanggung jawab mereka, tetapi juga kontribusi yang mereka berikan terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Kontribusi ini dapat berupa hasil yang dihasilkan oleh karyawan, seperti produksi barang atau jasa, pengurangan biaya, peningkatan kualitas, atau kontribusi lainnya yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya (Heathfield, 2020).

Berdasarkan teori-teori di atas kinerja karyawan adalah hasil pencapaian karyawan yang sesuai dengan standar persyaratan yang diberikan perusahaan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan pada kurun waktu yang ditentukan oleh perusahaan dengan kualitas dan kuantitas yang sudah ditentukan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
- c. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

- d. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
- i. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- k. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu
- n. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.
- o. Stress kerja apabila karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara tepat waktu.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020) ada beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Ketepatan Penyelesaian Tugas
Pada Indikator ini membahas tentang pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap

karyawan memiliki tugas-tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan seperti target dalam menyelesaikan tugas kantor yang harus diselesaikan hari ini dan yang lainnya. Karyawan juga harus mempunyai target yang harus dicapai oleh mereka agar karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

b. Kreativitas

Pada Indikator ini membahas tentang kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang baru, baik yang benar-benar merupakan hal baru atau suatu ide baru yang diperoleh dengan cara menghubungkan beberapa hal yang sudah ada dan menjadikannya suatu hal baru.

c. Inisiatif

Pada Indikator ini membahas tentang sebuah pemikiran dalam melakukan tindakan tanpa ada arahan atau suruhan dengan tujuan yang sama. Inisiatif dapat dilihat melalui kemampuan karyawan dalam melakukan dan mengusahakan sesuatu tanpa harus diberitahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.

d. Kuantitas Kerja

Pada Indikator ini membahas tentang pencapaian yang dilakukan oleh karyawan perusahaan yang merujuk pada jumlah kerjanya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari segi fisik melalui hasil seperti seberapa banyak jumlah dokumen yang telah diselesaikan oleh karyawan.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Bhastary (2020) menyatakan stres merupakan suatu tekanan atau suatu perasaan yang menekan dalam diri karyawan yang disebabkan tuntutan dan ketidak mampuan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan menurut Maharani dan Budianto (2019) stress kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan kerja serta memiliki peluang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Stres di tempat kerja menurut Mangkunegara (2020) adalah ketegangan yang dialami karyawan ketika mereka berusaha untuk mengelola beban kerja mereka. Stres dicirikan sebagai reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada suatu tujuan di mana individu menghadapi kesulitan yang tidak dapat diatasi. Stres kerja, di sisi lain, didefinisikan oleh Cooper & Cartwright (2021) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi di mana karyawan memenuhi tugas-tugas yang melebihi kemampuan seseorang dan sumber daya yang diperlukan saat melaksanakan tugas, dalam situasi di mana terdapat perbedaan besar antara imbalan dan tuntutan untuk memenuhi tugas. Stres kerja akan terjadi jika terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan – tuntutan pekerjaannya. Dalam jangka pendek stres kerja yang tidak ditangani dapat menimbulkan perasaan tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu menangani stres kerja akan merasa kesulitan dan dapat menurunkan kinerja kerjanya atau perusahaan itu sendiri.

Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sehingga ketidak fokusan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan (Buulolo, 2021). Sedangkan menurut Safrijal (2023) stres kerja sendiri merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal. Stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan (Tanjung dan Putri, 2021).

Berdasarkan paparan teori diatas stress kerja merupakan kondisi karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara fisik dan psikis seorang karyawan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

2.1.2.2 Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Luturlean dan Prasetio (2019) faktor penyebab stress kerja karyawan meliputi:

1) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan adalah penyebab stres yang berasal dari lingkungan luar.

Yang terdiri dari:

- a. Ketidakpastian ekonomi yang disebabkan oleh perubahan bisnis yang berputar.
- b. Ketidakpastian politik yang disebabkan politik negara yang berubah-ubah.
- c. Perubahan teknologi yaitu perubahan dalam teknologi seperti, penggunaan computer, robot, mesin-mesin otomatis lainnya.

2) Faktor organisasi

Faktor organisasi faktor yang berasal dari organisasi tempat pekerja tersebut bekerja, terdiri dari:

- a. Tuntutan tugas merupakan hal yang bersangkutan dengan tugas seseorang, faktor ini meliputi pekerjaan, kondisi, dan tata letak.
- b. Tuntutan peran yaitu faktor yang berhubungan dengan tekanan yang didapat pegawai saat mendapat tugas, seperti banyak beban kerja daripada waktu yang diberikan.
- c. Tuntutan pribadi yaitu tekanan yang ditimbulkan oleh pegawai yang lank arena hubungan kerja yang kurang.

3) Faktor individu

Faktor individu yang menyebabkan stres berasal dari individu tersebut sendiri yang terdiri terdiri dari:

- a. Masalah keluarga yaitu masalah yang timbul darikeluarga yang terbawa sampai ketempat kerja.
- b. Masalah ekonomi kondisi keuangan pribadi dapat mengganggu kondisi pegawai dan mngganggu kinerja.
- c. Kepribadian yaitu stres yang ditimbulkan oleh karakteristik dari orang tersebut sendiri.

Saleh *et al* (2022) menyatakan beberapa faktor untuk mengukur stres kerja, sebagai berikut:

1) Tekanan pekerjaan

Pekerjaan membuat tekanan pada individu. Jika tekanan itu terlalu besar untuk dikendalikan dan berlangsung lama akan menyebabkan masalah.

2) Pendukung kerja

Dukungan dari atasan dan teman kerja dapat membantu untuk mengurangi dampak stres di tempat kerja. Kurangnya dukungan dari rekan kerja terutama dari atasan, dan teman kerja akan membuat pekerja merasa tertekan dapat mengakibatkan kinerjanya menurun.

3) Ketidakjelasan peran

Stres dapat terjadi karena pekerja kurang mempunyai info tentang tugas yang harus dikerjakan, kekuasaan, dan kekuatan.

4) Jam yang terlalu panjang.

Pekerja kinerjanya akan menurun jika waktu kerja yang terlalu panjang yang mengakibatkan kebosanan. Seperti, duduk yang terlalu lama.

5) Keamanan pekerjaan

Ketidakamanan pekerjaan termasuk tidak mempunyai kekuatan dalam suatu pekerjaan. Termasuk ketidak amanan jabatan jika kinerja tidak stabil maka akan diturunkan jabatannya.

6) Konflik peran

Konflik peran adalah yang terjadi dalam tugas-tugas yang ada dengan berpedaan dengan ketrampilan dari pegawai sehingga mengakibatkan stres kerja.

7) Keluarga

Keluarga dan pekerjaan adalah hal yang saling bersangkutan sehingga tidak jarang sering terbawa masalah antara dua area tersebut. Hal tersebut, dapat mengakibatkan pekerja merasakan stres dan dapat menjalur kepada focus dalam bekerja dan dapat terjadinya stres.

8) Partisipasi

Tingkat partisipasi dari pekerja untuk membuat keputusan dan kekuatan mempengaruhi tentang pekerjaan tersebut.

9) Agen fisik

Jika pekerja terkena debu, kotoran dan hal yang berpotensi berbahaya bagi kesehatan dapat menjadikan faktor yang mengakibatkan stres pada pekerja.

2.1.2.3 Gejala – Gejala Stres

Mukhtar (2021) menyebutkan gejala – gejala stres terdiri dari hal – hal sebagai berikut:

1. Gejala Fisiologis

Seseorang yang mengalami stres akan merasakan perubahan pada metabolisme tubuh, timbulnya rasa sakit kepala, meningkatnya tekanan darah dan fungsi jantung, serta dalam kasus yang lebih serius dapat mengakibatkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres pada diri seseorang akan menimbulkan perasaan tegang, cemas, mudah marah, dan kebosanan.

3. Gejala perilaku

Seseorang yang sedang mengalami stres dapat dilihat dari perilakunya seperti menurunnya produktivitas, ketidakhadiran, dan meningkatnya perputaran karyawan. Selain itu dapat juga dilihat dari perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok atau alkohol, merasa gelisah serta mengalami gangguan tidur.

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Ada beberapa indikator stres kerja yang telah diidentifikasi dalam penelitian internasional. Menurut sebuah artikel review oleh Islam *et al.* (2020), beberapa indikator utama stres kerja antara lain:

a. Beban kerja:

Beban kerja yang berat, tenggat waktu yang tidak realistis, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan.

b. Ambiguitas peran:

Harapan dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas, kurangnya umpan balik dan dukungan dari penyelia, dan tuntutan yang saling bertentangan dapat menyebabkan stres dan kebingungan.

c. Kurangnya kontrol:

Otoritas pengambilan keputusan yang terbatas, sumber daya dan alat yang tidak mencukupi, dan manajemen mikro dapat menyebabkan perasaan tidak berdaya dan stres.

d. Hubungan kerja yang buruk:

Konflik interpersonal, intimidasi dan pelecehan, dan rekan kerja yang tidak mendukung atau bermusuhan dapat meningkatkan stres kerja dan mengurangi kepuasan kerja.

e. Ketidakamanan pekerjaan:

Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, prospek karir yang tidak pasti, dan kurangnya stabilitas pekerjaan dapat menyebabkan kecemasan dan stres.

f. Kondisi kerja yang buruk:

Paparan terhadap bahaya fisik dan kimia, suhu dan tingkat kebisingan yang tidak nyaman, serta pencahayaan dan ventilasi yang tidak memadai dapat menyebabkan stres dan masalah kesehatan.

g. Ketidakseimbangan kehidupan kerja:

Jam kerja yang berlebihan, jadwal yang tidak teratur, dan kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dapat menyebabkan stres dan konflik keluarga.

2.1.3 Dukungan Pemimpin

2.1.3.1 Pengertian Dukungan Pemimpin

Menurut Naibaho *et al* (2019) dukungan pemimpin adalah dukungan yang diberikan atasan langsung kepada karyawan dalam hal kesejahteraan dan kepentingan yang berhubungan dengan pekerjaan yang berjalan di perusahaan. Sedangkan menurut Nilariato *et al* (2023) pemimpin yang memberikan dukungan kepada karyawan dapat meningkatkan hubungan emosional dan kewargaan karyawan terhadap perusahaan, sehingga ketika karyawan mengalami

stress tetap dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dukungan pemimpin yang positif kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan karyawan memandang adanya hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan (Apriliani, 2022).

Menurut Sagery (2013) dukungan pemimpin adalah pemimpin yang memberikan pengarahan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, memberikan peluang, dan memiliki komunikasi yang baik dalam mendukung karyawannya agar dapat bekerja dengan baik. Sedangkan menurut Agustin (2021) dukungan pemimpin merupakan dukungan yang dilakukan oleh pemimpin dalam mengembangkan, mengarahkan, dan memanusiakan karyawannya disetiap keadaan baik dilingkungan kerja maupun diluar pekerjaan. Sedangkan menurut Darmika dan Sriathi (2019) Dukungan atasan merupakan pandang umum yang dipersepsikan oleh karyawan tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Menurut Rizal *et al* (2022) dukungan pemimpin adalah rasa kepedulian seorang pemimpin dalam memberikan dukungan terhadap karyawannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam kondisi apapun. Perasaan mendapat dukungan baik dari organisasi ataupun pemimpin dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawannya terhadap pekerjaannya. Menurut Basri dan Aرسال (2023) karyawan sering kali membutuhkan arahan dan dukungan dari pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan yang dinilai tidak dapat dikerjakannya.

Berdasarkan teori diatas dukungan pemimpin adalah pemimpin yang memberikan dukungan kepada setiap karyawannya dengan cara memberikan arahan, membantu memecahkan masalah, memberikan bonus dan memiliki komunikasi yang positif terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa mendapat dukungan dari pemimpin perusahaan.

2.1.3.2 Indikator Dukungan Pemimpin

Menurut A'syah dan Suhaeli (2020) ada beberapa hal yang mengindikasikan pengaruh dukungan pemimpin:

1. Ketersediaan memberikan bantuan

Pada Indikator ini membahas tentang keturutsertaan pemimpin dalam memberikan bantuan berupa arahan kerja dan penyelesaian kerja dimana para karyawan merasa bingung atas pekerjaannya.

2. Kesiediaan mendengar

Pada Indikator ini membahas tentang pemimpin yang bersedia mendengarkan pertanyaan-pertanyaan dan keluhan kesah para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Perasaan peduli

Pada Indikator ini membahas tentang pemimpin yang selalu memperdulikan karyawannya sehingga selalu mengawasi setiap tindakan yang dilakukan karyawannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil dari penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Penulisan hasil penelitian ini diuraikan secara sistematis yang berkaitan dengan penelitian saat ini dilakukan, diantaranya:

**Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Pengarang	Variable	Metode	Hasil
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Glopac Indonesia	Rizki Arif Prasetya, 2022	X1: lingkungan kerja X2: motivasi kerja X3: stress kerja Y; Kinerja Kerja	Penlitian Kuantitatif	X1: lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan X2: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan X3: stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Work Stress Impact towards Employee Performances	Kennie Evelin dan Elsera Siemin Ciamas, 2022	X1: Stres kerja Y: Kinerja Karyawan	Penlitian Kuantitatif	X1: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keryawan
3	Investigation The Effect of Leadership and Work	Suarni Norawati, Feri Irawan dan Citrawati	X1: Kepemimpinan X2: Lingkungan kerja	Penlitian Kuantitatif	X1 : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

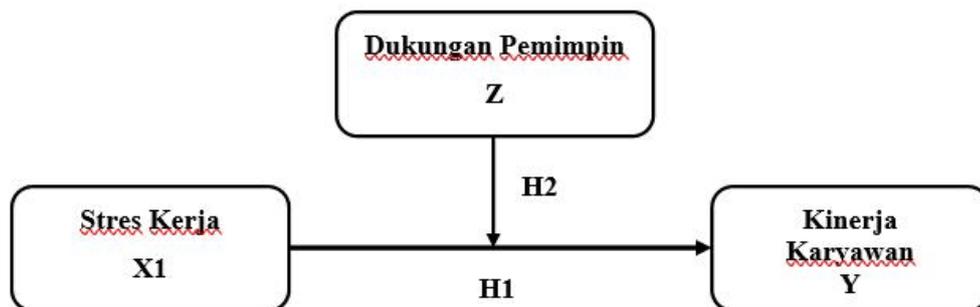
	Environment on Employee Performance	Jatiningrum, 2022	Y2: Kinerja Karyawan		karyawan X2 : lingkungan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Peran Ethical Leadership Dalam Mengurangi Stres Kerja Dan Meningkatkan Kualitas Kinerja	Lista Meria, Annida Ningrum Bintoro dan Desy Prastyani, 2023	X1: Stres Kerja Y: kinerja karyawan Z: Ethical LEadership	Penelitian Kuantitatif	X1: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Stress and Its Impact on Employee Performance	Dedi Iskamto, 2021	X1: stress kerja Y: kinerja karyawan	Penelitian Kuantitatif	X1: Stres kerja berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja karyawan
6	The Effect of Work Stress on Employee Performance Cv. Berta Lestari Anggana	Karunia Auwliya Amin, Fenty Fauziah, Rahman Ansari dan Joko Sabtohadhi, 2022	X1: stress kerja Y: kinerja karyawan	Penelitian Kuantitatif	X1 : stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7	Determinants of Employee Performance: Overview of Aspects of Communication, Work Stress and Compensation	Sutrisno, 2022	X1: komunikasi X2: Stres kerja X3: kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Penelitian Kuantitatif	X1: komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai X2: stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai X3: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Effect Of Job-Related Stress on Employee Performance at Selected Banks in Ghana	Moses Segbenya dan Tracy Aku Selasi Hatsu, 2022	X1: stress kerja Y: kinerja karyawan	Penelitian Kuantitatif	X1: stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Effect Of Work Environment and Work Stress on Employee Performance At Pt Jordan Bakery Tomohon	Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong dan Genita G. Lumintang, 2022	X1: Lingkungan kerja X2: Stres kerja Y: Kinerja Karyawan	Penelitian Kuantitatif	X1: lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan X2: stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

10	Pengaruh Dukungan Pimpinan Serta Pendidikan dan Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo	Riza Dessy Nila Ayutika & Slamet Santoso, 2020	X1: dukungan pemimpin X2: pendidikan X3: Pelatihan Y: Kinerja	Penelitian Kuantitatif	Dukungan pemimpin, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
----	---	--	--	------------------------	---

2.3. Kerangka Berpikir

Menurut Alfiansyah (2021) Kerangka pemikiran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terkait yang akan diteliti berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah.

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



Berdasarkan gambar 2.1 kerangka berpikir diatas penelitian ini menggunakan 3 variabel, yaitu: stress kerja (X1), kinerja karyawan (Y) dan dukungan pemimpin (Z).

2.4. Hipotesis Penelitian

Setelah melakukan uraian teori dan merumuskan masalah, maka diperoleh hipotesis yang akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dewi (2022) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang diinginkan oleh individu dan hasilnya di persepsikan tidak pasti dan penting, stres kerja bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brenda *et al* (2022) Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti Sulastri & Onsardi (2020) dari hasil penelitian yang artinya kalau stres kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun, dan jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan menurun, dan jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengelola It Center Manado.

Menurut Gosmawi & Dsilva (2019) bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kehidupan karyawan di industri perhotelan dengan menggunakan metode campuran sekuensial.

Menurut K.S Wirya *et al* (2020) menyebutkan bahwa dampak negatif stres kerja dengan tingkat yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang drastis.

H1: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Dukungan Pemimpin

Pada penelitian yang dilakukan oleh Landari dan Wahyuni (2022) dengan judul “Dampak ketakutan akan Covid-19 terhadap stres kerja, niat keluar, kepuasan kerja dan trauma sekunder: peran moderasi dukungan supervisor” didapatkan hasil bahwa dukungan supervisor dapat mempengaruhi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin baik dukungan yang diberikan maka dapat mengurangi stres yang dirasakan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ezzah Nahrisah *et al.*, (2021) dukungan pimpinan diartikan sebagai sudut pandang karyawan terhadap pimpinan mereka dalam menilai kontribusi terhadap perusahaan serta kepedulian pimpinan terhadap kesejahteraan karyawannya. Dimensi dukungan pimpinan terdiri dari dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan penghargaan, dukungan informasional dan dukungan intergrasi sosial. Dimana semakin tinggi atasan mampu memberikan dukungan pada bawahannya dengan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga karyawan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan atau mencari perusahaan lain.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Olufemi Asigun Lawal dan Sunday Samson Babalola (2019) stress kerja yang tidak didukung oleh pimpinan yang diakibatkan banyaknya tugas dapat meningkatkan beban kerja bawahan yang mungkin tidak mampu dia atasi. Kemungkinan bahwa bawahan akan terus memikul tanggung jawab atasan ditunjukkan dalam hubungan lengkung yang ditemukan antara hubungan pemimpin-pengikut dan stres.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Susi Adiaty (2023) ketika seseorang merasa tertekan menghadapi satu situasi termasuk situasi kerja, orang tersebut akan masuk pada kondisi stres kerja. Seseorang menunjukkan perilaku yang negative serta merasa terbebani saat menyelesaikan tugas kerja sehingga membuat seseorang menunjukkan perilaku yang negative serta terbebani saat menyelesaikan tugas kerja yang diberikan kepadanya jelas ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak di dukung oleh moderasi pemimpin jika seorang pemimpin mampu memanfaatkan inspirasi yang dimiliki untuk berkomitmen untuk mencapai visi dan berdampak pada pengembangan potensi diri.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Agus Heri Prayatna dan Made Subudi (2019) mengatakan bahwa dukungan moderasi pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat membuat karyawan menjadi stres, dukungan moderasi pemimpin adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi karyawan untuk melakukan aktivitas

sehingga penting sekali untuk dukungan moderasi pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

H2: Stres kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi oleh Dukungan Pemimpin

