

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori keadilan (*equity theory*). Istilah keadilan (*iustitia*) berasal dari kata “adil” yang berarti tidak berat sebelah, tidak memihak berpikah kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang. Menurut Aristoteles keadilan adalah kelayakan dalam tindakan manusia. Kelayakan diartikan sebagai titik tengah diantar kedua ujung ekstrem yang terlalu banyak dan terlalu sedikit. Kedua ujung ekstrem itu menyangkut benda atau dua orang. Bila kedua orang tersebut mempunyai kesaman dalam ukuran yang telah ditetapkan, maka masing-masing orang akan menerima bagian yang tidak sama, sedangkan pelanggaran terhadap proposi tersebut berarti ketidakadilan. Pembagian keadilan menurut Aristoteles yaitu :

1. Keadilan komulatif adalah perlakuan terhadap seseorang yang tidak melihat jasa yang dilakukannya, yakni setiap orang mendapatkan haknya.
2. Keadilan distributif adalah perlakuan terhadap seseorang sesuai dengan jasa yang telah dibuat, yakni setiap orang mendapatkan kepastian dengan potensi masing-masing.
3. Keadilan findikatif adalah perlakuan terhadap seseorang sesuai dengan kelakuannya, yakni sebagai balasan kejahatan yang dilakukannya.

Teori keadilan menjelaskan bahwa kepuasan seseorang tergantung ia merasakan ada tidak keadilan (*iniquity*) atau ada keadilan (*Uquity*) atas suatu situasi yang dialaminya. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input-hasil dirinya dengan rasio input-hasil-orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggap sudah cukup adil, maka ia akan merasakan kepuasan. Namun jika perbandingan itu tidak adil dan merugikan (kompensasi kurang), maka akan timbul ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakan keadilan. Irwati & Sandra (2018)

Teori keadilan (*equity theory*) gagasan bahwa orang akan bahagia dengan hubungan yang dijalanannya bila pengalaman *rewards* dan *costs* dan kontribusi antara dua belah pihak diperkirakan seimbang. Teori ekuitas muncul karena beberapa penelitian mengeritik teori pertukaran sosial yang mengabaikan pentingnya keadilan atau keseimbangan dalam hubungan. Para pendukung teori ini berpendapat orang tidak sekedar berusaha mendapatkan *rewards* sebanyak-banyaknya dan mengurangi *costs*, melainkan juga peduli mengenai keseimbangan dalam hubungan yaitu *rewards* dan *costs* yang mereka alami dan kontribusi apa, dan merasa dimanfaatkan ketika ia merasa memberi lebih dari pada yang mereka dapatkan dari hubungan itu. . Irawati & Sandra (2018)

Teori keadilan dari Adam menunjukkan bagaimana upah dapat memotivasi. Individu dalam dunia kerja akan selalu membandingkan dirinya dengan orang lain. Apabila terdapat ketidakwajaran akan mempengaruhi tingkat usahanya untuk bekerja dengan baik. Ia membuat perbandingan sosial dengan orang lain dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan mereka merasa dibayar wajar atau tidak wajar. Perasaan ketidakadilan mengakibatkan perubahan kinerja. Menurut Adam, bahwa keadaan tegangan negatif akan memberikan motivasi untuk melakukan sesuatu dalam mengoreksinya. Teori keadilan mempunyai empat asumsi dasar sebagai berikut:

1. Orang berusaha menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi keadilan
2. Jika dirasakan adanya kondisi ketidakadilan, kondisi ini menimbulkan ketegangan yang memotivasi orang untuk menguranginya atau menghilangkannya.
3. Makin besar persepsi ketidakadilannya, makin besar memotivasinya untuk bertindak mengurangi kondisi ketegangan itu.
4. Orang akan mempersepsikan ketidakadilan yang tidak menyenangkan (misalnya menerima gaji yang terlalu sedikit) lebih cepat dari pada ketidakadilan yang menyenangkan (misalnya, mendapat gaji yang terlalu besar).

Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun tempat lain. Menurut teori ini elemen-elemen dari teori equity ada tiga, yaitu: *input*, *output*, *comparison person*, dan *equity – inequity*.

- *Input*; yaitu berbagai hal yang dibawa dalam kerja seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan. *Input* dengan demikian berarti segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan.
- *Output*; yaitu apa yang diperoleh dari kerja seperti gaji, fasilitas, jabatan. *Output* berarti segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai “hasil” dari pekerjaannya.
- *Comparison person*; orang lain sebagai tempat perbandingan, sebagai contoh, karyawan dengan pendidikan sama, jabatan sama tetapi gaji yang diterima berbeda.

Comparison persons bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau. Individu atau karyawan akan merasa adil atau puas apabila $A = B$ seimbang. Sedangkan individu akan merasa tidak adil jika $A > B$, di mana salah satu untung.

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu :

1. Seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar.
2. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam penelitian ini menggunakan teori keadilan karena penelitian ini menggunakan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi

karyawan terhadap kinerjanya. Khususnya pada karakteristik puas dengan keadilan yang dirasakan karyawan terhadap apa yang akan dikerjakan. Keterkaitan stres kerja dan kinerja karyawan yaitu bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada kinerja cenderung menurun, selanjutnya dijelaskan Mahesa (2010) bahwa teori motivasi didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang berkerja untuk mendapatkan imbalan kompensasi dari organisasi. Irawati dan Sandra (2018). Dalam penelitian ini juga saya mengembangkan variabel mengenai kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan serta pengaruh dukungan sosial yang mempengaruhi semangat kinerja karyawan.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Prawirosentono (2010) mendefinisikan kinerja yaitu “*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Artinya kinerja atau prestasi merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Jelas bahwa kinerja adalah ukuran hasil dari suatu aktivitas unit kerja dalam masa tertentu dalam rangka menilai kemampuannya, dalam hal ini lebih kearah pekerjaan.

2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Simamora, kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Memberikan pengertian

bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sandy (2015).

2.2.2 Penilaian Kinerja

Sondang menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen.

Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu;

1) Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2) Semangat kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

3) Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan

memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

4) Kerja sama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

5) Prakarsa

Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.

6) Tanggung jawab

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

7) Pencapaian target

Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Gibson (1995) dalam Fadila (2010) mendefinisikan stres dalam 3 kategori/sudut pandang, yaitu; stres yang didefinisikan dari definisi stimulus, definisi tanggapan, dan gabungan dari keduanya yang disebut dengan definisi stimulus-fisiologi. Definisi stimulus dari stres adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (*response*) terhadap ketegangan (*strain*), dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk. Jika dipandang dari definisi tanggapan, stres adalah tanggapan fisiologis atau psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekannya (*stressor*) berupa peristiwa atau situasi eksternal yang dapat membahayakan.

Dari kedua definisi tersebut diatas maka munculah definisi ketiga dimana merupakan pendekatan gabungan stimulus-fisiologis, yaitu stres adalah

konsekuensi dari pengaruh timbal-balik (*interaksi*) antara rangsangan lingkungan dan tanggapan individu. Atau dengan kata lain stres adalah akibat dari interaksi khusus antara keadaan rangsangan dalam lingkungan dan kecenderungan orang memberi tanggapan dengan cara tertentu.

2.3.2 Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) ada tiga potensi pemicu stres kerja karyawan antara lain :

1. Faktor- faktor lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompok menjadi 3 antara lain :

- a. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.
- c. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

2. Faktor-faktor perusahaan

Faktor –faktor perusahaan dapat dikelompokan menjadi 3 antara lain :

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi : desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi) kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak waktu dari pada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.

- c. Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja.

2.4 Motivasi kerja

Menurut Malayu dan Danang (2012) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Harbani (2010) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemaun kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

2.4.1 Tujuan Motivasi

Menurut Danang (2012) tujuan motivasi antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

2.5 Kompensasi

Kompensasi kerja yaitu istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

2.5.1 Bentuk Kompensasi

Beberapa bentuk kompensasi antara lain :

1. Upah/gaji. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarnya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerjaan-pekerjaan produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan dan tahunan.
2. Insentif (*incentive*) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
3. Tunjangan (*benefit*). Contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya.
4. Fasilitas (*facility*) adalah kenikmatan /fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

2.5.2 Jenis-jenis kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1. Kompensasi finansial langsung berupa : bayar pokok (gaji/upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan

opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)

2. Kompensasi finansial tak langsung berupa : program-program proteksi (ansuransi kesehatan, ansuransi jiwa, pensiun, ansuransi ketenaga kerjaan) biaya diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.
3. Kompensasi non finansial berupa : pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman).

2.6 Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seseorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

2.6.1 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut hasibuan indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat sebagai berikut :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja positif
4. Disiplin kerja
5. Prestasi kerja

2.6.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. faktor individu
2. faktor intrinsik pegawai
3. gaji dan fasilitas

4. rekan kerja dan sosial
5. kondisi kerja
6. pengawasan

2.7 Dukungan Sosial

Diamtteo (1994) dalam Feridiana (2017) mendefinisikan dukungan sosial sebagai dukungan atau bantuan yang berasal dari orang lain seperti teman, tetangga, teman kerja dan orang-orang lainnya. Gottlieb (1994) dalam Mahmudi (2014) menyatakan dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasihat verbal maupun nonverbal, bantuan nyata atau tindakan yang didapatkan karena kehadiran orang lain dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima.

2.7.1 Sumber Dukungan Sosial

Menurut Kuntjoro (2012) terdapat dua sumber dukungan sosial yaitu :

1. Dukungan sosial artifisial yaitu dukungan sosial yang dirancang ke dalam kebutuhan primer seseorang, misalnya dukungan sosial akibat bencana alam melalui berbagai sumbangan sosial.
2. Dukungan sosial natural yaitu yang natural diterima seseorang melalui interaksi sosial dalam kehidupannya secara spontan dengan orang-orang yang berada disekitarnya, misalnya anggota keluarga, teman dekat atau relasi. Dukungan ini bersifat non-formal .

2.7.2 Bentuk Dukungan Sosial

Menurut Isnawati (2013) dukungan sosial terbagi menjadi empat bentuk yaitu :

1. Appraisal support, yaitu adanya bantuan yang berupa nasihat yang berkaitan dengan pemecahan suatu masalah untuk membantu mengurangi stressor.
2. Tangible support, yaitu bantuan yang nyata yang berupa tindakan atau bantuan fisik dalam menyelesaikan tugas.
3. Self esteem support, yaitu dukungan yang diberikan oleh orang lain terhadap perasaan kompeten atau harga diri individu atau perasaan seseorang sebagai

bagian dari sebuah kelompok dimana anggotanya memiliki dukungan yang berkaitan dengan self esteem seseorang.

4. Belonging support, yaitu dukungan yang menunjukkan perasaan diterima menjadi bagian dari suatu kelompok dan rasa kebersamaan.

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Peneliti- penelitian sebelumnya Nama (tahun)	Judul	Vriabel	Hasil
1. Afina Murtingrum, SS (2005)	Analisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai moderasi.	1. Konflik pekerjaan- keluarga (Independent) 2. Stress kerja (Dependent) 3. Dukungan Sosial (Moderating)	1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. 2. Terdapat pengaruh lingkungan terhadap stres kerja. 3. Beban kerja memiliki pengaruh dominan terhadap stres kerja.
2. M. Lutfi Fadhilah (2010)	Analisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai	1. Pengaruh stres (Independent) 2. Kepuasan kerja (Dependent) 3. Dukungan Sosial (Moderating)	1. Variabel stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Variabel dukungan sosial memoderasi

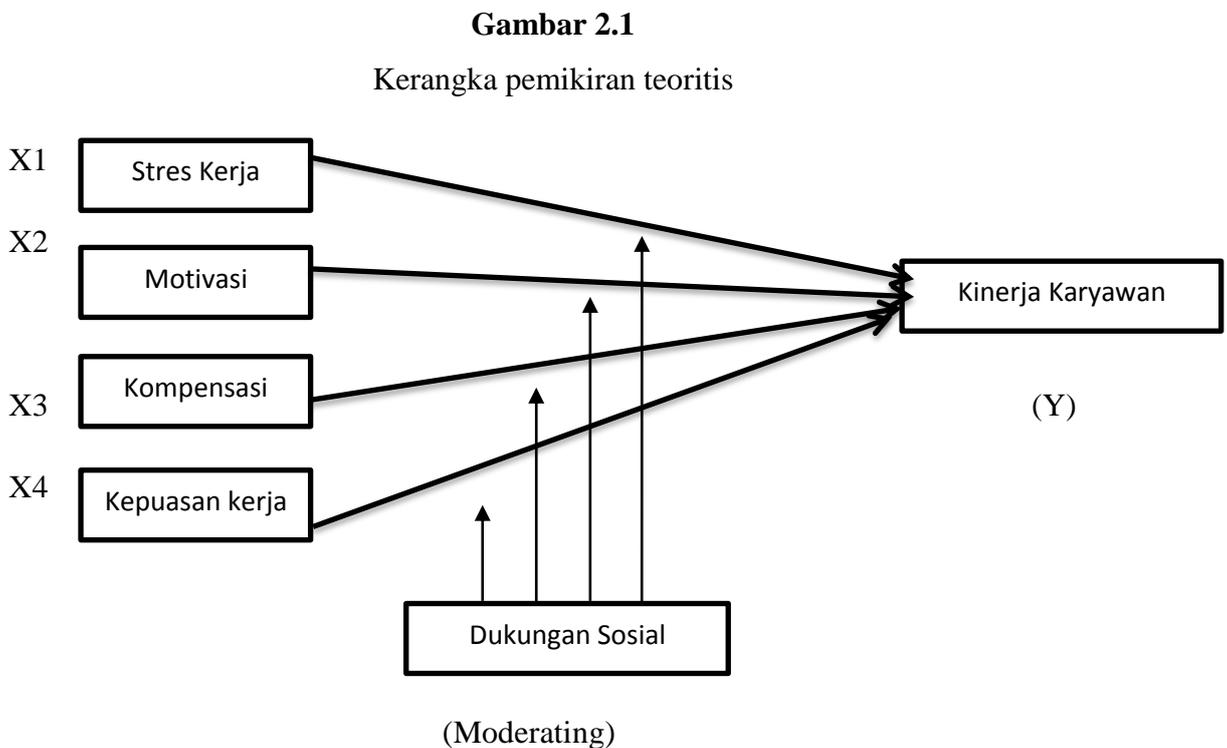
	variabel moderating.		pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Deewar Mahesa (2010)	Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating.	<p>1. Pengaruh motivasi (Independent)</p> <p>2. kepuasan kerja (Independent)</p> <p>3. Kinerja karyawan (Dependent)</p> <p>4. Lama berkerja (Moderating)</p>	<p>1. motivasi kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Kepuasan kerja yang dialami karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Variabel motivasi karyawan dengan lama berkerja sebagai variabel moderating tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel lam berkerja menjadi</p>

			variabel moderating yang mempunyai nilai signifikan dan positif.
4.Lalu Erwin musyaddat, surati dan akmad saufi (2017)	Pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan lingkungan kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat rumah sakit jiwa mutiara sukma provinsi Nusa Tenggara Barat	1. Dukungan Sosial (Independent) 2. Beban Kerja (Independent) 3. Lingkungan Kerja (Independent) 4. Stres Kerja (Dependent)	1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap stress kerja. 2. Terdapat pengaruh lingkungan terhadap stress kerja 3. Beban kerja memiliki pengaruh dominan terhadap stress kerja.
5. Sandra & Irawati (2018)	Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan lama berkerja sebagai variabel moderating.	1. Pengaruh stres kerja (Independent) 2. Motivasi kerja (Independent). 3. Kompensasi (Independent). 4. Kinerja karyawan (Dependent) 5. Lama kerja (Moderating)	1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. 4. Lama berkerja

			tidak mampu memoderasikan pengaruh stres kerja, motivasi karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	---

2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini:



2.10 Bangunan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sugiyono (2016) Dalam hal pendugaanya menggunakan statistik untuk menganalisisnya. Pengajuan hipotesis dalam penelitian ini, terlebih dahulu diuraikan mengenai penelitian terkait yang dibuktikan kebenarannya. Irawti dan Sandra (2018)

2.10.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Dampak dari kepuasan kerja nantinya akan dikaitkan dengan kinerja. dimana kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan seseorang/sekolompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing guna mencapai suatu tujuan. Ukuran kinerja ini dapat dilihat berdasarkan tingkat efisien dan efektivitas yang dicapai oleh perusahaan. Fadilah (2010)

Hasil Penelitian Irawati dan Sandra (2018) menunjukkan bahwa “hasil stres kerja berpengaruh signifikan nyata terhadap kinerja karyawan . hal ini menunjukkan bahwa tekanan stres pekerjaan akan menimbulkan penurunan terhadap kinerja seorang karyawan, seperti beban kerja yang tidak sesuai kondisi dan kemampuan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Sters Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.10.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Siaga (2009) dalam Malfin (2015). Konsep lain motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan fungsi dalam organisasinya. Bangun (2012) dalam (Malfin, 2015).

Hasil penelitian Irawati dan Sandra (2018) menunjukkan bahwa “hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja karyawan”. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi akan berhasil apabila seseorang didalam sebuah organisasi semua komponen berupaya saling mendorong dalam melakukan kinerja seperti peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.10.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atau jasa yang disumbangkan pada pekerjaannya. Bangun (2012) dalam Malfin (2015). Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sutrisno (2012) dalam (Malfin, 2015).

Hasil penelitian Irawati dan Sandra (2018) menunjukkan bahwa “hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja karyawan”. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan salah satu aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisi yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H3 : Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.10.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya Sutrisno (2012) dalam (Malfin 2015). Definisi lain kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berdampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungkannya berkerja. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absen, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah-masalah penting lainnya Sunyoto (2013) dalam (Malfin, 2015).

Hasil penelitian Mahesa (2010) menunjukkan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hal ini menunjukkan seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, membeikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.10.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating

Secara teoritis dapat dikatakan bahwa stres kerja dengan dukungan sosial mempunyai hubungan yang signifikan. Dukungan sosial dapat mereduksi stres ditempat kerja. Kuantitas dan kualitas hubungan sosial individu dengan pasangan hidup, rekan kerja, atas berpengaruh pada kemampuan individu dalam mengurangi stres yang dihadapi. House (1997) dalam surati dan ahmad (2017).

Hasil penelitian Fadhilah (2010) menunjukkan bahwa variabel stres yang dimoderasi dukungan sosial terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif sehingga antara stres kerja yang tinggi dapat direduksi dengan oleh dukungan sosial.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H5 : Dukungan Sosial memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan

2.10.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating

Motivasi sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau berkerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat terwujud. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju.

Seperti menurut Irawati dan Sandra (2018) “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karya”. Dukungan sosial yang positif dapat membantu seorang karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H6 : Dukungan Sosial memoderasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

2.10.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang

harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan. Hasibuan (2012) dalam (Tanto 2015).

Seperti menurut Irawati dan Sandra (2018) “kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”. pemberian kompensasi tidak tepat waktu akan mengakibatkan disiplin, moral, dan gairah kerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H7 : Dukungan Sosial memoderasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

2.10.8 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating

Menurut Robbins (2003) dalam Fadhilal (2010) kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan, sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Seperti menurut Mahesa (2010) “pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja dan kepuasan kerja, dukungan sosial ditempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja suatu organisasi”. Semakin besar dukungan sosial yang diterima oleh individu maka akan semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang akan dicapai.

Berdasarkan urai diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H8 : Dukungan Sosial memoderasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.