

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori keadilan (*equity theory*). (Robbins and Judge, 2008) mengatakan bahwa teori keadilan (*equity theory*) adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2013).

Teori keadilan menjelaskan bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada keadilan (*equity*) atau tidak adil (*inequity*) atas suatu situasi yang dialaminya. Teori ini merupakan variasi dari perbandingan sosial. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio hasil input orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan (kompensasi kurang), akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori keadilan karena peneliti akan melakukan 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 antara 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.

2.2 Stres kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja.

Stres kerja adalah sesuatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan menurut (Mangkunegara, 2008) dalam (Dewi, 2014). Stres kerja bisa membuat emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan stres kerja merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan mengganggu seseorang dalam pekerjaannya. Jadi stres dapat dikelola atau dikurangi dengan aktif dalam kegiatan organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Penyebab stres kerja.

Menurut (Anatan & Ellitan, 2009) adapun faktor-faktor penyebab stres kerja:

1. Stresor dari luar organisasi (*extra organizational stresor*) yang meliputi perubahan sosial dan teknologi yang meliputi perubahan *life style* individu, perubahan ekonomi dan finansial yang mempengaruhi pola kerja individu, mencari *the second job*.
2. Stresor dari dalam organisasi (*organizational stresor*) yang meliputi kondisi kebijakan, strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi lingkungan kerja.
3. Stresor dari kelompok dalam organisasi (*group stresor*) yang muncul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar personal.
4. Stresor dari diri individu (*individu stresor*) yang muncul akibat konflik. Seperti beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya pengawasan pihak perusahaan.

2.2.3 Dampak stres kerja.

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau berdiam diri (*freeze*). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Secara singkat beberapa dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
3. Menurunkan tingkat produktivitas.
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

(Shane dan Glinow, 2010:132) dalam buku (Wibowo, 2016) memberikan definisi Motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. (Mangkunegara, 2012) dalam (Hasibuan, 2013) juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau berkerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang sangat mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2.3.2 Proses Motivasi

Proses motivasi yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2011) dalam (Hasibuan, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, barukemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.
2. Mengetahui kepentingan
Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.
3. Komunikasi Efektif
Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang dipenuhinya supaya insentif diperolehnya.
4. Integrasi tujuan
Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needcomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.
5. Fasilitas
Manager penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.
6. Team work
Manager harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak kegiatan.

2.3.3 Faktor – faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor Ekstern
 - Lingkungan kerja
 - Pemimpin dan kepemimpinannya
 - Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
 - Dorongan atau bimbingan atasan
2. Faktor Intern
 - Pembawaan individu
 - Tingkat pendidikan
 - Pengalaman masa lampau
 - Keinginan atau harapan masa depan.

Sumber lain mengungkapkan, bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi:

- a. Individu dengan segala unsur-unsurnya : kemampuan dan ketrampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya, tingkat kedewasaan, dsb.
- b. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan: persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.
- c. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.

- d. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak : pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan
- e. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu
- f. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
- g. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kelompok (*teamwork*) dalam bekerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Tujuan

Visi, misi dan tujuan yang jelas akan membantu team dalam bekerja. Namun hal tersebut belum cukup jika visi, misi dan tujuan yang ditetapkan tidak sejalan dengan kebutuhan dan tujuan para anggota..

2. Tantangan

Manusia dikarunia mekanisme pertahanan diri yang di sebut "*fight* atau *flight syndrome*". Ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut (*fight*) atau menghindar (*flight*). Dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan. Dengan kata lain tantangan tersebut justru merupakan motivator. Namun demikian tidak semua pekerjaan selalu menghadirkan tantangan. Sebuah team tidak selamanya akan menghadapi suatu tantangan. Pertanyaannya adalah bagaimana caranya memberikan suatu tugas atau pekerjaan yang menantang dalam interval. Salah satu kriteria yang dapat dipakai sebagai acuan apakah suatu tugas memiliki tantangan adalah tingkat kesulitan dari tugas tersebut. Jika terlalu sulit, mungkin dapat dianggap sebagai hal yang mustahil dilaksanakan, maka team bisa saja menyerah sebelum mulai mengerjakannya. Sebaliknya, jika terlalu mudah maka team juga akan malas untuk mengerjakannya karena dianggap tidak akan menimbulkan kebanggaan bagi yang melakukannya.

3. Keakraban

Team yang sukses biasanya ditandai dengan sikap akrab satu sama lain, setia kawan, dan merasa senasib sepenanggungan. Para anggota team saling menyukai dan berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi sangat penting karena hal ini akan merupakan dasar terciptanya keterbukaan dan komunikasi langsung serta dukungan antara sesama anggota team.

4. Tanggung jawab

Secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggungjawab. Tanggungjawab mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan. Team yang diberi tanggungjawab dan otoritas yang proporsional cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

5. Kesempatan untuk maju

Setiap orang akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan ketrampilan baru, serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik. Jika dalam sebuah team setiap anggota merasa bahwa team tersebut dapat memberikan peluang bagi mereka untuk melakukan hal-hal tersebut di atas maka akan tercipta motivasi dan komitmen yang tinggi. Hal ini penting mengingat bahwa perkembangan pribadi memberikan nilai tambah bagi individu dalam meningkatkan harga diri.

6. Kepemimpinan

Tidak dapat dipungkiri bahwa *leadership* merupakan faktor yang berperan penting dalam mendapatkan komitmen dari anggota team. Leader berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi team untuk bekerja dengan tenang dan harmonis. Seorang leader yang baik juga dapat memahami 6 faktor yang dapat menimbulkan motivasi seperti yang disebutkan diatas.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi.

Konsep kompensasi berhubungan dengan segala imbalan yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh lembaga kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumber tenaga dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan (Ulfatin & Triwiyanto, 2016)

2.4.2 Jenis– jenis Kompensasi

Bentuk dan jenis kompensasi dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut:

1. Gaji dan upah

Gaji dan upah umumnya disebut sebagai kompensasi utama karena sebagai gantungan hidup (nafkah) bagi pegawai dan keluarganya

2. Insentif

Insentif dipandang sebagai penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitas kerjanya semakin tinggi

3. Tunjangan

Pada umumnya tunjangan diberikan sebagai tambahan gaji atau upah yang berfungsi untuk mensejahterakan pegawai, macam-macam tunjangan , antara lain : tunjangan jabatan, tunjangan profesi, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan sebagainya.

4. Jaminan kesehatan dan kesejahteraan.

Yang tergolong kompensasi jenis ini antara lain: asuransi jiwa, biaya pengobatan ketika sakit, koperasi (simpan-pinjam), alat-alat keselamatan kerja dan sebagainya.

5. Kompensasi karier.

Yang tergolong kompensasi jenis ini antara lain berupa: pengakuan dan penghargaan dari masyarakat, ucapan selamat, kekompakan antar teman sejawat, senyuman dan pujian serta penghargaan atas jalinan komunikasi antar manusia.

2.4.3 Tujuan Kompensasi.

Pemberian kompensasi oleh organisasi kerja kepada pegawai akan berdampak langsung dan tidak langsung terhadap keberhasilan organisasi. Organisasi dapat mendapatkan manfaat yang besar dengan pemberian kompensasi, asalkan pemberiannya memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Mencukupi , yaitu memenuhi ketentuan umum baik yang distandarkan oleh pemerintah, serikat kerja, peringkat manajemen, dan kelayakan sosial masyarakat.
2. Adil, yaitu setiap pegawai yang diberi kompensasi selaras dengan jumlah usaha yang dicurahkan, kemampuan, pelatihan dan kompetensi yang dibutuhkan.
3. Berimbang, yaitu ada keseimbangan dalam jenis dan bentuk kompensasi, misalnya berimbang antara gaji dan tunjangan.
4. Efektif dan efisien, yaitu kompensasi diberikan secara tepat sesuai tingkat pekerjaannya dan efisien sesuai dengan kemampuan organisasi.
5. Memenuhi kebutuhan , yaitu disesuaikan dengan standar kebutuhan pokok di suatu daerah
6. Memotivasi orang untuk berkerja, yaitu kompensasi diberikan agar para pegawai mau dan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya

Melalui persyaratan yang telah terpenuhi, kompensasi memiliki tujuan yang memadai. Diberikan kompensasi dalam organisasi tujuan utamanya untuk menjalin kerja sama secara formal antara pengelola dan anggota. Dengan kompensasi yang seimbang terjalinlah kerjasama terutama untuk menarik atau memikat pegawai, mempertahankan pegawai yang kompeten, dan memotivasi pegawai secara berkeadilan.

2.5 Lama Kerja

Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan

hasilnya adalah ada hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja seorang karyawan (Robbins, 2006) dalam (Mahesa, 2010).

Riset yang menghubungkan antara masa kerja dengan keabsenan sangat tegas. Secara konsisten penelitian-penelitian dengan jelas menunjukkan bahwa senioritas berkaitan negatif dengan keabsenan. Faktanya dalam hal frekuensi keabsenan maupun dalam banyaknya total hari yang hilang pada saat bekerja, masa kerja merupakan variabel penjelas tunggal yang paling penting. Hal ini tentu menjadi permasalahan tersendiri bagi perusahaan.

Masa kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006) dalam (Mahesa, 2010). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (Robbins, 2006) dalam (Mahesa, 2010).

2.6 Kinerja

2.6.1 Pengertian kinerja.

Seorang bekerja memberikan waktu dan tenaga kerjanya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi sebagai imbal jasa kerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2012) dalam (Hasibuan, 2013) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yang baik adalah yang mampu untuk menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja yang dinilai. Penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang rendah dan buruk,

tetapi juga untuk mendorong agar para pegawai berkerja lebih baik lagi (ulfatin dan Triwiyanto, 2016).

2.6.2 Karakteristik Kinerja.

Menurut (Mangkunegara, 2004) dalam (Dewi, 2014) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.6.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2009) dalam (Dewi, 2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

- a. Faktor Kemampuan Secara Psikologis Merupakan kemampuan karyawan yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
- b. Faktor Motivasi Merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja, faktor motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja.

2.7 Penelitian Terdahulu.

Tabel 2.1

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.

Peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
Deewar Mahesa (2010)	Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating.(Studi pada PT.Coca-cola amatil Indonesia Central Java)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (Independent) 2. Kepuasan kerja (Independent) 3. Kinerja karyawan (Dependent) 4. Lama kerja (Moderating) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Lama kerja tidak berhasil memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Lama kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
Windy Aprilia Murty Gunasti Hudiwinarsih (2012)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (studi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi (Independent) 2. Motivasi (Independent) 3. Komitmen organisasional (Independent) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian

	kasus pada perusahaan Manufaktur di Surabaya)	4. Kinerja karyawan bagian akuntansi (Dependent)	Akuntansi. 2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen Organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
Rodziah Kurnia Dewi (2014).	Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Unggul Jaya Blora).	1. Stres kerja (Independent) 2. Kompensasi (Independent) 3. Kinerja Karyawan (Dependent)	1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Maria Graciana Yudith Tallo (2015)	Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada perhutani	1. Stres kerja (Independent) 2. Kompensasi (Independent) 3. Kinerja	1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

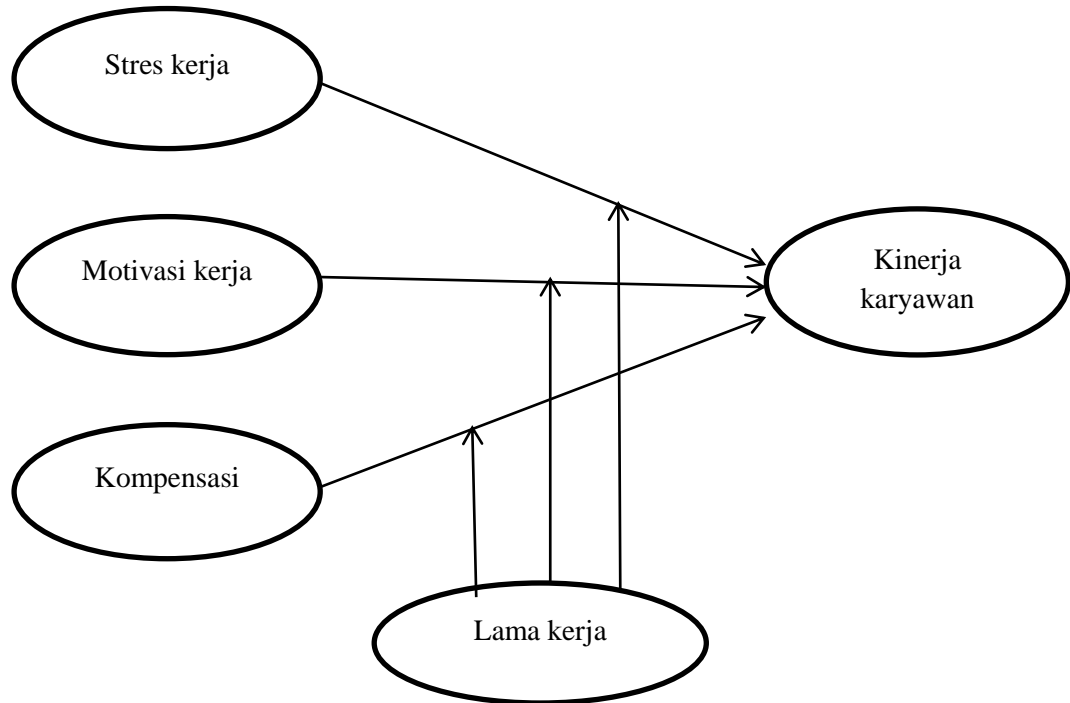
	Plywood Industry di Kabupaten Kediri Jawa Timur)	Karyawan (Dependent)	2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ruli Alifia Novianti (2016)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di bagian <i>Funding Officer</i> dan <i>Accounting Officer</i> (studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia persero tbk. Cabang Bangkalan Madura)	1. Stres Kerja (Independent) 2. Motivasi Kerja (Dependent) 3. Kinerja Karyawan (Mediasi)	1. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja. 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4. Motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Berbagai Jurnal dan penelitian.

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman

tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis.

2.9 Hipotesis

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

2.9.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Mangkunegara (2008:157) dalam (Dewi, 2014) Stres kerja adalah sesuatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan mengganggu

seseorang dalam pekerjaannya. Jadi, stres dapat dikelola atau dikurangi dengan aktif dalam kegiatan organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian (Tallo, 2015) menunjukkan bahwa “stres kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hal ini menunjukkan setiap ada tambahan stres kerja antara lain seperti: tuntutan pekerjaan, pemberian waktu yang terbatas, pemberian beban kerja yang berlebihan, konflik dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja yang tidak sehat maka secara signifikan akan menurunkan kinerja karyawan.

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

H₁ : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.9.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*persistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*). Motivasi merupakan salah satu dari empat pendorong penting perilaku dan kinerja individual (Robbins dan Judge, McShane dan Glinow, 2010) dalam (Wibowo, 2016).

Hasil penelitian (Hudiwinarsih, 2012) menunjukkan bahwa “motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Motivasi yang dimiliki karyawan maupun motivasi yang diberikan perusahaan dan mendukung atau tidaknya lingkungan kerja di perusahaan akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan.

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

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.9.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Ulfatin dan Triwiyanto, 2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh lembaga kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumber tenaga dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan. Jadi konsep kompensasi berhubungan dengan segala imbalan yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka.

Hasil penelitian (Tallo, 2015) menunjukkan bahwa “kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hal ini berhubungan erat dengan pemberian gaji, upah, tunjangan dan pemberian fasilitas yang memadai secara signifikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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

H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.9.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating.

Lama kerja merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006) dalam (Mahesa, 2010). Kelelahan dalam lama berkerja merupakan bagian dari permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Menurut penelitian (Fadhilah, 2010) menunjukkan bahwa “dukungan sosial memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja”. Pada konteks ini dukungan sosial berperan mengurangi tekanan dan penyebab stres lainnya dari domain yang berbeda. Stres kerja yang muncul dari begitu lama karyawan berkerja akan dapat mempengaruhi kondisi psikologi

dan mengganggu seseorang tapi dapat dikelola atau dikurangi dengan aktif dalam kegiatan organisasi di dalam perusahaan maupun saat diluar perusahaan.

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

H₄ : Lama kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.9.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating.

Menurut (Luthans, 2006) dalam (Mahesa, 2010) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah persepsi mengenai adanya tantangan pekerjaan, persepsi mengenai kemampuan karyawan untuk mengatasi kesukaran, dan persepsi mengenai motif berdasarkan uang. Penelitian (Wijayanti, 2016) menunjukkan bahwa “variabel lama kerja dengan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Kondisi ini menunjukkan bahwa interaksi yang terjadi antara motivasi kerja dengan lama bekerja memberikan dampak dalam pencapaian kinerja karyawan.

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

H₅ : Lama kerja memoderasi pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.9.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating.

Kompensasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika karyawan merasa puas atau tidak puas dengan kompensasi yang diberikan. Peran lama kerja dalam Pemberian kompensasi yang baik membuat karyawan bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Seperti menurut (Prasetyo, 2014) “kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Kompensasi yang diberikan secara adil dan layak sesuai dengan beban

kerja karyawan akan diterima dengan baik oleh karyawan, karena karyawan akan merasa puas.

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

H₆ : Lama kerja memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

