

BAB II

A. Landasan Teori

1. Teori Atribusi (Attribution Theory)

Teori atribusi (*Attribution Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Heider pada tahun 1958. Teori atribusi menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mencoba memahami bagaimana orang dapat menarik kesimpulan tentang apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara-cara tertentu. Teori atribusi menyatakan bahwa apabila individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal.⁶

Teori atribusi memberikan pemahaman tentang proses sehingga kita mengetahui sebab dan motif perilaku seseorang. Memahami bagaimana orang mengambil keputusan di antara bermacam penjelasan perilaku, memungkinkan kita untuk memahami bagaimana menilai alasan perilaku seseorang dan menggambarkan kesimpulan disebut atribusi.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kepuasan gaji, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti, teori ini menjelaskan tentang pemahaman

⁶ Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *Prilaku Organisasi (Organizational Behaviur)*. (Jakarta : Salemba Empat, 2017), Ed.16 Cet.6 hlm 104

akan respon seseorang terhadap peristiwa sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka, kejadian yang dialami dan melihat hubungan yang saling mempengaruhi. Kepuasan kerja ditentukan oleh penyebab dari diri seseorang atau dalam perusahaan (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal) adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya terjadi tekanan situasi atau keadaan tertentu yang di berpengaruh terhadap perilaku.

2. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.⁷ Sementara itu kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang di anut serta di landasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.⁸

⁷ Zainal dkk, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (jakarta: rajawali Pers, 2009)* hal 20

⁸ Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Zikrul Hakim, (Jakarta, 2006.) Hal 44

Menurut Simamora menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja mengrefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.⁹

Bangun mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat di lakukan dalam mencapai tujuan yang di sebut juga sebagai standar pekerjaan.¹⁰

Menurut Sinambela menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹¹

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:¹²

1) Faktor individu

⁹ Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 3. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004).

¹⁰ Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012).

¹¹ Sinambela Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).

¹² Salidi Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Lingkar Selatan, 2002) hal 201

Faktor individu meliputi; kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2) Faktor psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, prilaku, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3) Faktor organisasi

Faktor organisasi terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

c. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins yang dijadikan alat dalam menentukan pencapaian kinerja seorang karyawan yang tersusun dalam enam bagian antara lain :¹³

1) Kuantitas

Jumlah total unit maupun target dari karyawan saat bekerja dalam waktu tertentu.

2) Efektivitas

Sumber daya perusahaan terkait dengan budget, teknologi yang akan meningkatkan hasil setiap unit.

3) Ketepatan waktu

Mengukur apakah karyawan melaksanakan apa yang dilakukan oleh pemimpin

¹³ Robbins, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Gaya Media, 2016).

4) Komitmen

Karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan kepercayaan yang di berikan perusahaan.

5) Kualitas

Seberapa baik karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

6) Kemandirian

Tingkat kepercayaan seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Kepuasan gaji

a. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori Keadilan adalah teori yang ditemukan oleh Jhon S. Adam (1963) dalam (Carrell dan Dittrich, 1978). Teori menjelaskan didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya. Persepsi keadilan tersebut akan menjelaskan berbagai sikap dan perilaku kerja, setiap individu mengharapkan akan mendapatkan pertukaran usaha dan imbalan secara adil dari organisasi. Teori ini menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan perusahaan. Perasaan ini merupakan hasil dari proses yang berkesinambungan dan setelah membandingkan dengan outcome yang lain.¹⁴ Sesuai dengan teori ini

¹⁴ Farlianto, "pengaruh kepuasan gaji, shift kerja malam dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan (studi pada call center pt vads indonesia kantor cabang yogyakarta)", Jurnal ilmu manajemen, Vol. 11. No. 2 (2014)

karyawan akan merasakan kepuasan berkerja dengan baik, dan menjadi royal terhadap perusahaan apabila perusahaan tersebut memberikan rasa keadilan kepada karyawan berupa gaji yang adil sesuai pekerjaan yang mereka lakukan, dengan begitu karyawan merasa cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan gaji yang dibayarkan perusahaan. sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

b. Pengertian kepuasan gaji

Gaji menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI), gaji di artikan sebagai upah kerja yang di bayar dalam jangka waktu tetap atau balas jasa yang di terima oleh pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.¹⁵

Dari perspektif karyawan, gaji di sebut termaksud upah, upah lembur, bonus (komisi), berbagai tunjangan, yang berarti remunerasi langsung, umum, dan finansial. Gaji dapat di bagi menjadi tiga kategori yaitu gaji pokok, subsidi, dan bonus. Gaji pokok dan bonus adalah gaji langsung, sedangkan subsidi adalah gaji tidak langsung kunci dari desain gaji terletak pada merekrut bakat dan mempertahankan karyawan yang baik di perusahaan.

Menurut lum et al kepuasan gaji diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang

¹⁵<http://www.cnbcindonesia.com/2022/08/08.mengintip-perbedaan-gaji-dan-upah-terlihat-sama-tapi-beda/> di akses pada hari rabu 9 november 2022, Pukul 22.00 wib

mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.¹⁶

c. Tujuan pengajian

Hasibuan menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.¹⁷ Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan secara tidak langsung mau memberikan peran ekstra OCBIP. Menurut Hasibuan tujuan pengajian, antara lain:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

¹⁶ Lum et al, "Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment," *Journal of Organizational Behavior* 19 (1998): 305–320.

¹⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 13. (jakarta: PT Bumi Aksara, 2009).

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturanperaturan yang berlaku.

d. Pengukuran gaji

Penggajian perlu mendapat perhatian dengan adanya jaminan bahwa suatu perusahaan mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Untuk memenuhi persyaratan itu, ada dua dimensi yaitu:

1) Keadilan internal

Karyawan yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh gaji yang sama dan jumlah gaji sesuai dengan jumlah pekerjaan.

2) Keadilan eksternal

Karyawan menerima gaji yang sama dengan karyawan lain di perusahaan lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama. Gaji diukur dengan mengadaptasi tiga item dari Weiss et al. (1967). Item sampel termasuk

- a. Persepsi karyawan tentang gaji yang diterima
- b. Jumlah pekerjaan dan gaji dibandingkan dengan rekan kerja di posisi yang sama
- c. Perbandingan gaji dengan karyawan di perusahaan pesaing diposisi yang sama.

Indikator kepuasan gaji

- a. Tingkat gaji
- b. Struktur/pengelolaan gaji
- c. Peningkatan gaji
- d. Tunjangan

4. *Stress kerja*

Menurut sunyoto “stress yang di hadapi karawan sebagai konsekuensi dari lingkungan kerja mereka, berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja mereka” karyawan yang stress biasanya berkinerja buruk

di tempat kerja karena mereka berada di bawah tekanan mental dan berperilaku aneh, grumpy, dan menyendiri.¹⁸

Handoko menyatakan bahwa stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya.¹⁹ Maka dari itu stress kerja dapat dikurangi dengan menggunakan manajemen waktu yang ketat, rileks, banyak beristirahat, santai, belajar untuk mendengarkan, memperbaiki lingkungan, tidak memusingkan hal kecil, banyak tidur, mendapatkan bimbingan, berteman dengan orang-orang optimis, kenali stressor, kendalikan apa yang dipikirkan.

a. Pengertian *Stress* Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan di mana tekanan tersebut di sebabkan oleh lingkungan pekerjaan di mana karyawan tersebut berada.²⁰

¹⁸ Sunyoto Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Buku seru, 2017), hal 61.

¹⁹ T Handoko, Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001).

²⁰ Aldi, Yanne, and Febsri Susanti. "Pengaruh *Stress* Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang." (2019).

Hasibuan menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.²¹

Mangkunegara mengemukakan bahwa stress kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.²²

b. Faktor *Stress* Kerja

Stress kerja yang dialami seseorang menurut Davis dan Newstrom dalam Rivai dan Mulyadi disebabkan karena tugas yang terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan stres bila kuantitas tugas tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, supervisor yang tidak terampil, batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak dipercaya dalam melakukan suatu tanggung jawab, ambiguitas peran, berbedanya nilai individu dengan perusahaan, frustrasi, perubahan dalam jenis pekerjaan yang dilakukan dan adanya konflik dalam peran yang dijalankan.²³

²¹ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009).

²² Anwar prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rsodakarya, 2000).

²³ Keith & Jhon W.Newstrom Davis, *Prilaku Dalam Organisasi (Terjemahan Agus Darma)* (Jakarta: Erlangga, 2002).

c. Dimensi dan indikator stress kerja

Menurut Hidayanti dan Trisnawati dimensi dan indikator stres kerja adalah:²⁴

1) Ambiguitas Peran

Indikator: Pekerjaan yang banyak

2) Pengembangan Karir

Indikator: Tidak adanya pengembangan karir

3) Hubungan Kerja

Indikator: pikiran yang tidak sejalan dengan rekan kerja, dibuli teman, bekerja diluar jam kantor

5. Disiplin kerja

Menurut veithzal rivai zainal mengemukakan bahwa: “disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meingkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”²⁵

Keith davis disiplin kerja dapat di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan

²⁴ Trisnawati Dewi & Nurul Hidayati, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bag. Marketing PT Wahana Sahabat Utama” 11 (2016).

²⁵ Zainal Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*, ed. Raja Grafindo Persada, Edisi 3. (jakarta, 2014).

a. Pengertian disiplin kerja

Disiplin sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok, atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Muchdarsyah Sinungan, disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila.²⁶

Menurut Siagian, disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.²⁷

b. Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan adalah sebagai berikut:²⁸

1. Sikap

²⁶ Muchdaryah Sinungan, *Produktivitas : Apa Dan Bagaimana* (jakarta: PT Bumi Aksara, 2009),hal 145

²⁷Siagian M, "Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam," *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, Vol 6. No. 2 (2018): 22–23.

²⁸ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2. Norma

Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

B. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan, penulis terlebih dahulu melakukan tinjauan terhadap beberapa hasil penelitian oleh orang lain. Beberapa penelitian yang pernah dilakukan berkaitan dengan judul penelitian yaitu :

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Nama Dan Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----------|--|--|--|
| 1 | Muhamad Ekhsan (2020),” Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan | Metode Kuantitatif | Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan |
| 2 | Rocky Potale (2015), “ Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado | (<i>FieldResearch</i>) Metode Kuantitatif | Menunjukkan Kompensasi Dan Stress Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado |
| 3 | Hidayanti (2020), Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ayin Dalet Bersama Medan | Metode Kuantitatif | Secara Parsial Parsial Dan Simultan Stress Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ayin Dalet Bersama Medan |
| 4 | Andry Christofel (2019), Pengaruh Kepuasan Pada Gaji Dan Loyalitas Karyawan Pada Kinerja Karyawan Pt Remaja Service Di Kupang | Metode Kuantitatif | Hasil Penelittian Menunjukkan Kepuasan Gaji Memiliki Pengaruh Yang Postif Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji T Dari Kepuasan Gaji Memiliki Nilai Signifikan < 0,05 Sebesar 0,019, Artinya Hipotesis Pertama Yang Menyatakan Bahwa Kepuasan Gaji Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, Diterima. |
| 5 | Patricia M. Sahanggamu (2015), “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin | Metode Kuantitatif | Penelitian Ini Memperlihatkan Hasil Bahwa Variabel |

| | | | |
|---|---|--------------------|--|
| | Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya | | Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Signifikan Dan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dana Raya Manado |
| 6 | Wayan bayu sandiartha (2020), Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh kepuasan kerja karyawan koperasi graha canti semawang-sanur | Metode kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Sulastri (2020), “pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt perkebunan nusantara V kebun inti sei rokan kecamatan pagaran tapah darusalam kabupaten rokan huluh | Metode kuantitatif | Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pt perkebunan nusantara V kecamatan pagaran darusalam kabupaten rokan hulu. |
| 8 | Putu bagoes dharmayasa (2020), pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan | Metode kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan. Kompensasi finansial secara signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan. |
| 9 | Chadek novi charisma | Metode | Berdasarkan hasil |

| | | | |
|----|---|--------------------|--|
| | dewi,dkk (2018), pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan ud surya raditya negara | Kuantitatif | penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD surya raditya negara. |
| 10 | Riski andriyani | Metode Kuantitatif | Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka penelitian memperoleh kesimpulan kompensasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |

Sumber : dari berbagai jurnal

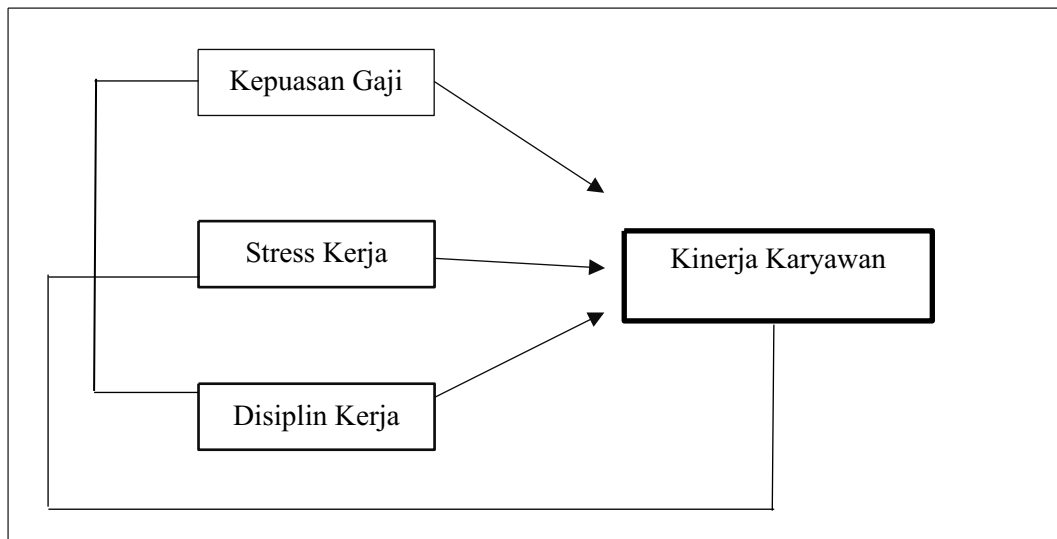
C. Kerangka pemikiran

Konsep merupakan istilah dan definisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena yang hendak diuji. Jadi kerangka berpikir adalah hasil pemikiran yang rasional dalam menguraikan

rumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang akan diuji kebenarannya. Adapun gambar kerangka konsep dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Keterangan

X1 : Kepuasan Gaji

X2 : Stress Kerja

X3 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Variabel independen ditunjukkan dengan simbol X, sedangkan variabel dependen ditunjukkan dengan simbol Y. Garis panah merupakan garis pengaruh variabel independen terhadap variabel devenden.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis jelaskan alur kerangka pemikiran diatas, yang merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Kerangka berpikir dalam penelitian ini berawal dari fenomena, adanya teori yang mendukung dan adanya *research gap*.

D. Hipotesis penelitian

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Gaji dipandang sebagai bagian dari sistem yang mendukung yang digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan dengan memenuhi aturan dan peraturan. Bagi pekerja, gaji dipandang sebagai suatu *outcome* atau *reward* yang penting. Karyawan merasa puas dengan gajinya apabila sistem gaji dalam perusahaan tersebut mempertimbangkan penentuan gaji juga tidak hanya memperhatikan prinsip *internally equitable* (keadilan didalam perusahaan) yang dibuat berdasarkan azas keadilan tetapi juga harus mempunyai nilai yang kompetitif dipasar (*externally equitable*).

Berdasarkan penelitian dari widhi wahyuni, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan gaji Terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara kepuasan gaji terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Andry christofel liem, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan gaji terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.2

Ringkasan Penelitian Terdahulu Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan Penelitian | Perbedaan Penelitian |
|-----------|-----------------------|---|--|---|-----------------------------|
| 1 | Widi Wahyuni | Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perangkat Desa Suka Asih Kecamatan Pasar Kemis Provinsi Banten | Dengan Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kepuasan Gaji Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan. | Variabel X : Kepuasan Gaji Variabel Y: Kinerja Karyawan | Objek Penelitian |
| 2 | Andry Christofel Liem | Pengaruh Kepuasan Pada Gaji Dan Loyalitas Karyawan Pada Kinerja Karyawan PT Remaja Servis Di Kupang | Dengan Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Antara Variabel Kepuasan | Variabel X: Kepuasan Gaji Variabel Y: Kinerja Karyawan | Objek Penelitian |

| | | | | | |
|--|--|--|---------------------------------|--|--|
| | | | Gaji Terhadap Kinerja Karyawan. | | |
|--|--|--|---------------------------------|--|--|

Sumber : diperoleh dari berbagai jurnal

Berdasarkan dari ringkasan peneliti terdahulu tersebut, maka dapat di tetapkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal

2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang dihadapi karyawan sebagai konsekuensi dari lingkungan kerja mereka, karyawan yang stress biasanya berkinerja buruk di tempat kerja karena mereka berada dibawah tekanan mental dan berperilaku aneh, menyendiri. Berdasarkan penelitian dari wayan bayu sandiarthe, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian hidayanti, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *stress* kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.3

Ringkasan penelitian terdahulu stress kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber : di peroleh dari berbagai jurnal

| No | Penelitian | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan Penelitian | Perbedaan Penelitian |
|-----------|-----------------------|---|--|--|---|
| 1 | Wayan bayu sandiartha | Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan koperasi graha canti semawang-sanur | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan | Variabel X : Stress Kerja Variabel Y: kinerja karyawan | Variabel Z : dimediasi kepuasan kerja Objek penelitian |
| 2 | Hidayanti | Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ayin Dalet Bersama Medan | Secara Parsial Parsial Dan Stimulan Stress Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ayin Dalet Bersama Medan | Variabel X : disiplin kerja Variabel y : kinerja karyawan | Objek penelitian |

Berdasarkan dari ringkasan penelitian terdahulu tersebut maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

H2 = Terdapat pengaruh signifikan *stress* kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal.

3. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok, atau masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Berdasarkan penelitian dari Patricia M. Sahangamu, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Fregrace Meissy Purnawijaya dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.4

Ringkasan Terdahulu Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| No | Penelitian | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan Penelitian | Perbedaan Penelitian |
|-----------|----------------------|-------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1 | Patricia M. Sahangga | Pengaruh Pelatihan | Penelitian Ini Memperlihatkan | Variabel X3: disiplin | Objek penelitian |

| | | | | | |
|---|-----------------------------|---|--|--|------------------|
| | mu | Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya | n Hasil Bahwa Variabel Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Signifikan Dan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dana Raya Manado | kerja Variabel Y : kinerja karyawan | |
| 2 | Fregrace meissy purnawijaya | Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 disurabaya | Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 di surabaya | Variabel X1 : disiplin kerja Variabel Y : kinerja karyawan | Objek penelitian |

Sumber : diperoleh dari berbagai jurnal

Berdasarkan dari ringkasan penelitian terdahulu tersebut maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal.

4. Variabel Y kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya . kinerja karyawan merupakan pekerjaan suatu kelompok atau dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kekuasaan masing-masing, namun saling bekerja sama untuk

mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang melanggar moral, hukum ataupun etika.

Berdasarkan penelitian dari Putu bagoes dharmayasa, andry christofel dan hidayanti dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan gaji, stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.5

Ringkasan Penelitian Terdahulu Pengaruh Kepuasan Gaji, *Stress* Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| No | penelitian | Judul Penelitian | Hasil penelitian | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian |
|-----------|------------------------|---|---|-------------------------------|-----------------------------|
| 1 | Putu bagoes dharmayasa | pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan. Kompensasi finansial secara signifikan berhubungan dengan kinerja | Variabel y : kinerja karyawan | Objek penelitian |

| | | | | | |
|---|------------------|--|---|--|---|
| | | | karyawan. | | |
| 2 | Andry Christofel | Pengaruh Kepuasan Pada Gaji Dan Loyalitas Karyawan Pada Kinerja Karyawan Pt Remaja Service Di Kupang | Hasil Penelitian Menunjukkan Kepuasan Gaji Memiliki Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja karyawan | Variabel Xi : kepuasan gaji Variabel y : kinerja karyawan | Objek penelitian Perbedaan variabel X lain : loyalitas karyawan |
| 3 | Hidayanti | Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ayin | Secara Parsial Parsial Dan Stimulan Stress Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ayin Dalet Bersama Medan | Variabel X : disiplin kerja Variabel y : kinerja karyawan | Objek penelitian |

Sumber : diperoleh dari berbagai jurnal

Berdasarkan Dari Ringkasan Penelitian Terdahulu Tersebut Maka Dapat Ditetapkan Hipotesisi Sebagai Berikut:

H1 : Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal