BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan ini dapat disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Variabel dan Teknik Analisis Data	Hasil
1.	Lestari dan Farida (2022)	**Variabel Bebas:** Upah kerja dan Lingkungan Kerja **Variabel Terikat:** Kinerja karyawan **Analisis Data:** Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian yang menyatakan bahwa sistem pengupahan tidak mempengaruhi kinerja karyawan di CV Andi Jaya Mojokerto, Apabila karyawan telah memberikan tenaga maupun kemampuan terbaik yang dimiliki tetapi tidak memperoleh upah yang setimpal, maka di mungkinkan karyawan akan memilih untuk meninggalkan perusahaan
2.	Muhammad Iqbal (2022)	**Variabel Bebas:** Upah kerja **Variabel Terikat:** Kinerja karyawan **Analisis Data:** Analisis regresi	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapat kesimpulan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata persentase pada variabel upah sebanyak 85 % respon positif dan pada variabel kinerja karyawan sebanyak 97 % respon positif yang diberikan responden. Hal ini menunjukkan Semakin baik tingkat pemberian upah oleh perusahaan,

			maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan.
3.	Fahrudin, Akhmad, dan Suprihanto (2021)	**Variabel Bebas:** Upah kerja dan Motivasi kerja **Variabel Terikat:** Kinerja karyawan **Analisis Data:** Analisis regresi	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel upah dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada pt.kanaya. Artinya semakin tinggi upah dan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
4.	Abassyahil dan Asy'ari (2019)	**Variabel Bebas:** Upah kerja, Stress kerja dan Konflik Kerja **Variabel Terikat:** Kinerja karyawan **Analisis Data:** Analisis regresi berganda	Hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan secara simultan. Sedangkan variabel upah kerja dan konflik kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan secara parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan adalah upah kerja karena nilai Beta terstandarisasi yang paling besar.
5.	Widyawati dan Khuzaini (2020)	**Variabel Bebas:** Stress kerja, Upah dan Budaya Organisasi **Variabel Terikat:** Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan

		Analisis Data: Analisis regresi linier berganda	Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya. Hal ini dibuktikan bahwa semakin naik stres kerja karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat upah karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
6.	Nurlinai Kuraising (2020)	**Variabel Bebas:** Lingkungan kerja dan Stress kerja **Variabel Terikat:** Kinerja karyawan **Analisis Data:** Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya semakin tinggi stres kerja maka tingkat kinerja karyawan akan semakin menurun. Sehingga dapat di simpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap PT. Japfa comfeed indonesia Tbk. Unit makassar.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Grand Teori

Teori Atribusi

Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider, teori atribusi ialah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal. Fritz heider menyatakan bahwa kekuatan internal atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan dan kekuatan eksternal atribut luar seperti aturan dan cuaca, secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui karakter personal karyawan. Karena pada dasarnya karakteristik personal merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan.

2.2.2 Kinerja

Definisi Kinerja

Menurut Aji (2016) kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa aspek, seperti kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Robbins (2006) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Kinerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Safitri, 2019)

Sedangkan menurut Soedharmayanti dalam Ansory dan Indrasari (2018:209) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja karyawan Menurut (Robbins, 2006) Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d. Efektifitas

Efektifitas disni merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

a. Factor kemampuan (ability)

   Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on theright job).

b. Factor motivasi (motivasion)

   Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan (tujuan kinerja).

2.2.3 Upah Kerja

Definisi Upah kerja

Menurut Efendi dkk (2020) upah memiliki fungsi untuk memastikan keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah ini dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan berdasarkan persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dan tenaga kerja Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP – 49/MEN/IV/2007 memberikan ketentuan mengenai skala upah. Ketentuan ini mengatur tentang skala upah yang berlaku dalam konteks tertentu, termasuk kriteria dan peraturan yang mengatur besaran upah yang diberikan kepada tenaga kerja.

Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi (Ali, Kusuma, 2020). Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya (Cahyadi, 2019). Upah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu berupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai upah atau imbalan (Fahraini dan Syarif, 2022)

Berdasarkan pengertian diatas, upah adalah balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada para pekerja atas usahanya dalam mencapai tujuan organisasi yang menjadi hak seluruh pekerja atau buruh dan dibayarkan dalam bentuk finansial yang telah disepakati dalam suatu perjanjian kerja. Dengan demikian, menurut UU No. 13 tahun 2003, upah merupakan hak dari pekerja atau buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja atau buruh.

Indikator Upah Kerja

Dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Lukman (2008) yang dikutip oleh Nico (2018) indikator upah meliputi

a. Sistem pengupahan Secara Terbuka

   pemberian upah yang diberikan secara langsung atau transparan dan tidak ditutup-tutupi"

b. Sistem Upah Menurut Kinerja

   pemberian upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian seorang karyawan dalam bekerja.

c. Sistem Upah Menurut Senioritas

   pemberian upah ini diberikan kepada seorang karyawan, pegawai yang sudah menguasi bidang pekerjaanya cukup lama sehingga bisa mendapat upah lebih dari pada yang dibawanya

d. Sistem Upah Menurut Kebutuhan

   pemberian upah ini diberikan jika kebutuhan pokok semakin meningkat dan disesuaikan dengan keadaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Kerja

Sistem upah dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada para karyawan atas jasa yang diberikan kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya. Marsinah dan Hatidah (2022) menjelaskan ada berbagai faktor yang mempengaruhi rancangan penentuan upah, antara lain:

a. Tingkat Kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat upah yang tinggi pula bagi para karyawannya, sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar upah yang diharapkan oleh para karyawan. Oleh sebab itu perusahaan bijaksana harus menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar upah lebih besar kepada karyawan.

b. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika sifat pekerjaan sulit dan beresiko maka tingkat upah yang diberikan semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian dalam melakukan pekerjaannya. Namun jenis pekerjaan yang berat dan sulit belum tentu mendapatkan upah yang lebih tinggi dari pada pekerjaan yang ringan dan mudah dikerjakan, namun sebaliknya seorang pesuruh kantor yang cenderung memiliki pekerjaan yang relatif lebih ringan akan memperoleh upah yang lebih tinggi dibandingkan golongan pekerja dibawah pimpinannya. Hal ini dapat diselesaikan dilihat dari faktor pemberian upah yang adil.

c. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan tertinggi akan mendapatkan upah tinggi sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan paling rendah akan mendapatkan upah rendah. Hal ini karena karyawan dengan

jabatan tertinggi mempunyai kemampuan, keterampilan dan keahlian dalam hal bekerja, serta tanggungjawabnya lebih besar dari karyawan yag jabatannya rendah.

d. Keberadaan Serikat Buruh

Tingkat upah akan dipengaruhi besar oleh serikat buruh yang kuat, Adanya serikat pekerja yang berarti posisi penawaran pegawai juga kuat akan menaikkan tingkat upah, demikian pula sebaliknya. Serikat buruh akan menjembatani kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan maka peranan serikat buruh dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

e. Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku

Suatu perusahaan akan selau terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat upah yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa upah yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum karyawan.

2.2.4 Stres Kerja

Definisi Stres Kerja

Menurut Kurnia (2016) stres kerja diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (zulfa, 2020), stress kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor

internal terdiri dari kepribadian, sedangkan faktor eksternal (faktor lingkungan dan organisasi) terdiri dari konflik peran dan juga dukungan sosial, yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau dengan atasan.

Stres kerja adalah respons individu terhadap faktor-faktor eksternal yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik, psikologis, dan perilaku di tempat kerja. Ini terjadi ketika kondisi lingkungan yang tidak menguntungkan meningkatkan tingkat stres karyawan, yang pada gilirannya dapat mengganggu kinerja mereka. Penting bagi perusahaan atau organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mengurangi atau menghilangkan stres kerja karyawan (Martiana, 2018)

Stres kerja adalah suatu situasi di mana terjadi tekanan yang berlebihan dalam lingkungan kerja, yang mengakibatkan ketidakseimbangan dalam keadaan psikologis karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi pribadi mereka. Stres kerja muncul akibat adanya tuntutan dan tekanan yang terlalu besar dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan, semakin buruk pula dampaknya terhadap kinerja mereka. Selain itu, stres kerja juga dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan secara keseluruhan (Hasibuan, 2014)

Stres kerja adalah kondisi di mana karyawan mengalami tekanan saat menjalani pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakstabilan emosional, kecemasan berlebihan, ketegangan, kegugupan, dan gangguan lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja

merupakan ketegangan yang timbul karena adanya masalah yang membuat karyawan merasa tidak nyaman, cemas, dan sulit berpikir secara efektif. Semakin tinggi tingkat kecemasan yang dialami oleh seorang karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka alami, dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kecemasan dan tekanan di perusahaan, maka tingkat stres kerja karyawan juga akan menurun (Daenuri dan Pitri, 2020)

Indikator Stres Kerja

Adapun beberapa Indikator dari stres kerja menurut Handoko (2008) yaitu:

a. Beban kerja berlebihan

   Setiap karyawan memiliki keterbatasan dalam kemampuan dan energi mereka. Untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik, diperlukan waktu yang memadai untuk menyelesaikan tugas, tidak terlalu terburu-buru atau terlalu lambat. Ketika seorang karyawan menghadapi beban kerja yang terlalu berat, mereka cenderung merasa tertekan dan kelelahan, yang dapat menyebabkan stres kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami kesulitan dalam memusatkan perhatian pada pekerjaan mereka.

b. Tekanan atau desakan waktu

   Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan. Untuk mencapai hasil pekerjaan yang optimal, waktu yang cukup diperlukan. Bekerja di bawah tekanan waktu akan membuat karyawan merasa tertekan dan cemas. Hal ini

secara tidak langsung dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja, yang pada akhirnya dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan.

c. Kualitas supervisi yang jelek

Untuk mencapai tujuan perusahaan, penting bagi pemimpin untuk memberikan contoh dan memperlakukan karyawan dengan baik. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter cenderung terlihat kaku dan memberikan tugas secara otoriter tanpa menerima masukan atau saran dari karyawan. Hal ini dapat menyebabkan stres kerja di mana karyawan merasa bekerja di bawah tekanan. Selain itu, jika karyawan dihadapkan pada kesulitan, mereka cenderung merasa enggan dan takut untuk bertanya karena ketakutan akan reaksi negatif dari pemimpin. Pemimpin yang buruk lebih fokus pada hasil yang dicapai tanpa memperhatikan proses yang ditempuh untuk mencapainya.

Faktor–faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja akan mengakibatkan buruknya kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong terbentuknya stres kerja yang diakibatkan oleh pekerjaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2014) terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja diantaranya adalah:

a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Beban kerja yang melebihi standar kemampuan seorang karyawan akan mendorong terjadinya stres kerja, karena karyawan dihadapkan dengan

kondisi kerja yang menekan dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas – tugas yang sebenernya tidak sesuai dengan kemampuanya. Hal tersebut membuat tenaga dan pikiranya terkuras lebih banyak dari pekerjaan pada kondisi normalnya.

b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Pimpinan mempunyai kewajiban untuk mengatur dan memerintah bawahanya . Pimpinan yang banyak menekan, menuntut dan tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahanya akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Karyawan akan merasakan tertekan, takut dan gelisah jika hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinanya yang akan mempengaruhi jejak karirnya dalam perusahaan tersebut.

c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Waktu dan peralatan kerja merupakan aspek penunjang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaanya, bilamana dalam aspek tersebut terdapat masalah maka hal tersebut akan mendorong karyawan mengalami stres kerja karena hal tersebut dapat menghambat pekerjaanya

d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

Rekan kerja dan pimpinan di tempat kerja merupakan aspek sosial yang dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya seseorang berada dalam lingkungan tersebut. Hubungan sosial yang tidak baik akan menyebabkan seorang individu merasa tidak nyaman, jika hal tersebut di biarkan begitu saja maka akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

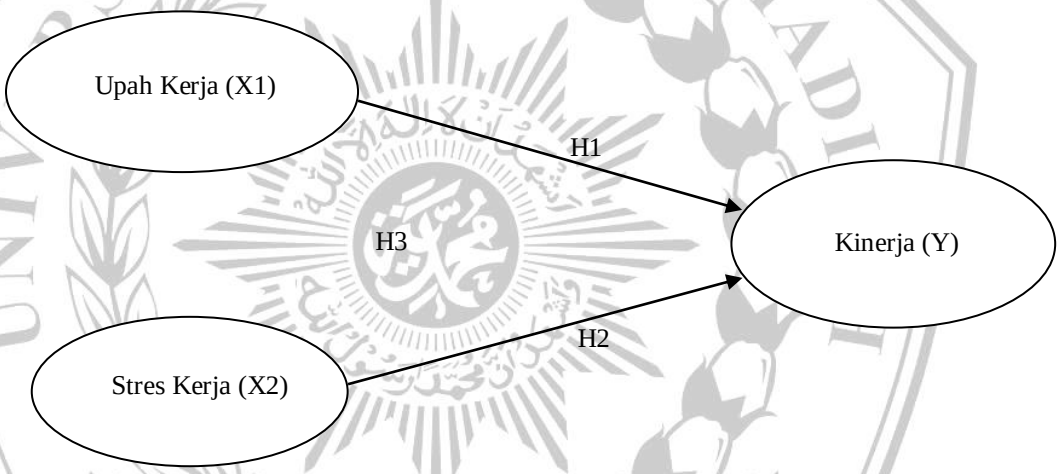
e. Balas jasa yang terlalu rendah

Setiap pekerjaan memiliki resiko dan tanggung jawab yang berbeda – beda. Di balik pekerjaan yang beresiko tinggi terdapat harapan seorang karyawan untuk mendapatkan imbalan yang tinggi juga atau sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Upah merupakan refleksi atau cara perusahaan menghargai karyawanya, dengan upah yang sesuai dan adil sesuai dengan beban kerja yang di tanggung akan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Upah yang tidak sesuai membuat karyawan merasakan stres karena usaha yang diberikanya tidak setimpal dengan balas jasa yang diberikan perusahaan.

f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain. Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi, kondisi emosinya cenderung tidak stabil dan sulit untuk fokus terhadap satu hal karena pemikiranya terbagi-bagi. Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi dan di hadapkan dengan pekerjaan yang berat akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2018) Peneliti akan menggunakan konsep untuk menggambarkan secara tepat fenomena yang hendak diteliti, Konsep menggambarkan suatu fenomena secara umum abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas (Nazir, 2005). Sehingga pikir penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015). Berdasarkan paparan tinjauan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Umar (2012), Abassyahil dan Asy'ari (2019), Masilan, Sunuharyo (2015) dan Magfiroh (2022) menunjukan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi upah kerja yang diterima pekerja maka akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas, maka dapat diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H_1: Upah kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Massie dan Areros (2018) menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan juga Hasil penelitian wartono (2017) dan Anwari, Sunuharyo, dan Ruhana (2016) menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan menurun. Ada juga hasil penelitian yang berbeda oleh Aniversari (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas, maka dapat diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H_2: Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

3. Pengaruh Upah Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian oleh Prasetyawan (2009) dan Telaumbanua dan Nasution (2016) menunjukan bahwa upah kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas, maka dapat diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H_3: Upah kerja dan Stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan