

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Keadilan

Equity teori (teori keadilan) menjelaskan tentang keadilan distributif mengarah terhadap persepsi karyawan tentang kewajaran dan keseimbangan pada masukan yang para karyawan berikan dalam bentuk latihan, pengalaman, pendidikan, dengan penghargaan yang mereka terima (Widiastuti. 2016). Dipenuhinya keadilan yang diciptakan oleh perusahaan maupun instansi dapat mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja akan terlihat pada saat mereka bekerja karena akan terlihat dalam penyelesaian pekerjaan mereka dengan penuh tanggung jawab, baik dan benar.

2. Pengertian Kinerja Karyawan

Nugroho (1996) yang menjelaskan kalau perusahaan memerlukan dan butuh karyawan yang mampu bekerja lebih baik, efisien, cepat dan tepat waktu, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*Job Performance*) yang maksimal. Didalam bab ini akan membahas mengenai Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Remunerasi

Remunerasi adalah jumlah total dari pendapatan yang diterima karyawan sebagai suatu imbalan dari usaha atau jasa yang sudah dikerjakannya dengan baik dan tidak ada kesalahan terdiri dari 3 komponen yaitu pemberian gaji pokok, Insentif, Tunjangan dan benefit merupakan hak dan gaji yang diberikan kepada karyawan. Remunerasi merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada tiap karyawan yang bekerja sesuai aturan dan dapat bekerja dengan baik. Remunerasi bisa dibidang bukan hanya sekedar gaji ataupun upah karena mencakup semua jenis imbalan yang diterima tiap karyawan baik dalam bentuk materi maupun non materi (Mustika, 2014). Remunerasi sendiri bisa disebut sebagai kompensasi. Kompensasi merupakan semua jenis pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau Universitas dimana dia bekerja. Kompensasi dimana karyawan menerima imbalan atas jasa kontribusi kepada instansi, remunerasi sangat penting bagi kehidupan karyawan dalam hal standar kehidupan, status di dalam kehidupan masyarakat, motivasi, loyalitas dan produktifitas yang dilakukan oleh setiap karyawan tergantung pada remunerasi yang mereka terima. Jika remunerasi yang diberikan tidak sesuai akan mengakibatkan mogok kerja, demo dan lain sebagainya (Perdana 2014). Dengan begitu jika kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka diharapkan para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

4. Stres Kerja

Stres Kerja adalah dimana kondisi ketegangan atau gangguan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik maupun psikis, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam masalah emosi, proses berfikir dan juga masalah kondisi karyawan, hal tersebut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat kerja karyawan dimana dia bekerja (Wartono, 2017).

Wijayati (2014) Stres merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dalam bekerja. Stres Kerja terkait dengan konflik dan beban kerja yang berat terbukti secara signifikan dan negative terkait dengan semua dimensi kepuasan kerja (lingkungan fisik dan peluang karir), demikian pula, beberapa peneliti sudah mengidentifikasi peran control dan otonomi ditempat dimana karyawan bekerja (Trivellas, 2013).

Stres Kerja merupakan hal yang tidak boleh disepelekan oleh pengusaha maupun Universitas karena stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, biasanya terjadi karena karyawan terlalu banyak pekerjaan dan tekanan. Stres kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi Universitas terutama yang menyangkut kinerja karyawan, karena stress kerja ada yang menguntungkan ataupun merugikan Universitas. Stres yang menguntungkan diharapkan dapat memacu karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya (Wijayati, 2014).

Stres kerja yang merugikan karyawan diminta bekerja yang berlebihan, tekanan dalam mengelar waktu, konflik pekerjaan, tekanan emosi,

hubungan dengan atasan dan rekan kerja, sedikit partisipasi dalam mengambil keputusan, otonomi rendah dan penghargaan yang tidak sesuai seperti gaji, promosi, pengakuan dan kebanggaan. Yang diberikan tidak sesuai dengan harapan. Maka dari itulah perusahaan maupun Universitas perlu memperhatikan pegawainya agar bisa bekerja secara efektif dan efisien.

5. Insentif

Insentif adalah Bonus yang diberikan kepada karyawan atas dasar kinerja yang ditampilkan dalam kurun waktu tertentu seperti bonus yang diberikan kepada karyawan yang dapat kerja lembur. Salah satu motivasi yang diperlukan untuk bisa membuat karyawan bekerja lebih baik selain memberikan mereka peringatan atau hukuman yaitu dengan diberikannya insentif sebagai sarana motivasi yang bisa mendorong semangat karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, pemberian insentif dimaksudkan untuk dapat membantu memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarga mereka (Sembiring, 2017). Menurut Lazear (2018) insentif adalah bagian penting yang dapat mendorong semangat kerja karyawan banyak perusahaan lain yang menggunakan bonus dan promosi sebagai motivator, hampir semua metode pembayaran diberikan dengan cara insentif. Dalam masukan yang relevan, bahwa pekerja dibayar per satuan waktu, baik jam, minggu, bulan bahkan tahunan. Pekerja jumlah waktu yang digunakan tidak memiliki fleksibilitas atas jumlah waktu yang digunakan.

Dengan diberikan insentif kepada karyawan diharapkan dapat mendorong perilaku yang baik terhadap kinerja karyawan. Universitas perlu memperhatikan dalam pemberian insentif bagi karyawan karena tidak semua karyawan bisa memenuhi kriteria untuk bisa mendapatkan insentif. Jika Universitas memberikan insentif terhadap karyawan secara tidak adil dapat membuat masalah besar dan mempengaruhi kinerja karyawan yang lainnya.

Walaupun para karyawan bekerja ditempat instansi yang sama belum tentu cara kinerja mereka sama.

6. Keadilan Distributif

Keadilan Distributif adalah dimana semua karyawan diberlakukan dengan adil dan sama terlepas dari perbedaan ras, etnis, jenis kelamin, usia, maupun masalah pada karakteristik demografis pada karyawan.

Hanum (2016) dengan demikian, hubungan antara keadilan organisasional dan kinerja pekerjaan tidak hanya bergantung pada tugas pekerjaan tetapi juga melibatkan unsur-unsur dan motivasi interpersonal yang juga berkontribusi terhadap kinerja pekerjaan, oleh karena itu, keadilan harus ada untuk mendorong kinerja karyawan yang baik. Keadilan Distributif mempengaruhi persepsi seseorang terhadap adil tidaknya hasil yang mereka terima dari usaha mereka. Karyawan akan merasakan adil atau tidak berdasarkan ketidakpuasan, berupa kebijakan instansi maupun hasil yang diterima karyawan (Gunawan, 2017).

Kusuma (2017) menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, jika karyawan merasa adanya ketidakadilan pada *input* dan *outcomes* akan menjadikan pekerjaan mereka seperti produktifitas menurun. Widiastuti (2016) keadilan bukan berarti sama rata, akan tetapi merupakan sesuai dengan antara pengorbanan dan penghasilan yang dilakukan. Jadi jika karyawan merasa ingin keluar dari instansi tersebut berarti itu menandakan kalau perusahaan maupun instansi tidak mampu dan tidak bisa untuk memberikan keadilan bagi karyawan. Sebab karyawan juga memerlukan perhatian dalam pemberian keadilan distributif.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan seseorang untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Sembiring (2017) kinerja karyawan merupakan hasil dari kinerja yang secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Meswantri (2018) menjelaskan kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menemukan suatu keterampilan tertentu, karena dengan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Dalam pemberian penilaian dalam kinerja karyawan dapat menjadi sumber ketidakpuasan yang sangat besar ketika karyawan merasa bahwa

sistem ini tidak relevan dengan yang di inginkan. Dalam persepsi keadilan yang dirasakan oleh karyawan pada sistem penilaian kerja tidak hanya pada karyawan tetapi pada organisasi juga.

Sukses dalam sistem penilaian kerja tergantung pada keadilan yang dirasakan oleh semua karyawan dan bagaimana reaksi mereka hal tersebut sangat penting untuk proses penilaian Konsekuensinya jika perasaan pada karyawan merasa tidak pusa dan merasa tidak adil dalam distributif maka akan mendatangkan sebuah kegagalan yang mengakibatkan seluruh karyawan memilih untuk mencari tempat kerja yang baru (Hanum, 2016).

C. Pengembangan Hipotesis dan Penurunan Hipotesis

Penelitian ini membahas tentang masalah yang terjadi pada kinerja karyawan seperti Remunerasi, Stres Kerja, Insentif dan Keadilan Distributif yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.

1. Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja karyawan

Keadilan dalam pemberian remunerasi pada karyawan sebagai suatu bayaran dari hasil kontribusi yang telah dia lakukan untuk organisasi maupun Universitas (Perdana, 2014). Remunerasi merupakan balasan tanda jasa yang diberikan kepada karyawan yang memenuhi kriteria dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, (Abdelhadi, 2014).

Diharapkan semoga para karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan berorientasi pada kinerjanya dengan tanggung jawab pada masing-

masing tugas yang diterima serta target yang harus dicapai sesuai dengan keinginan instansi. Remunerasi adalah faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja pada suatu organisasi (Retnoningtyas. 2014). Remunerasi adalah kompensasi yang penting dimana karyawan menerima imbalan atas kontribusinya kepada organisasi.

Mustika (2014) bentuk remunerasi adalah berupa gaji, tunjangan biaya hidup, (tunjangan pangan dan transport), tunjangan kinerja (Insentif), tunjangan hari raya (THR), tunjangan kompensasi, iuran kesehatan, iuran tunjangan hari tua. Dengan diberikanya remunerasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, karena karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin selama perusahaan memberikan remunerasi dengan benar. Jadi menurut Retnoningtyas (2014) Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dapat membangun semangat kerja yang lebih baik.

H1: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah kondisi yang sangat tidak baik yang dialami setiap pekerja yang merupakan ketegangan yang dialami sehingga mengakibatkan emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang yang mengakibatkan pekerjaan menjadi buruk. Stress bisa menimbulkan suatu gejala seperti masalah fisik maupun kesehatan mental seseorang. Menurut Wijayati (2014) stress ada yang menguntungkan ataupun merugikan, stress yang menguntungkan diharapkan dapat

memacu karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya. Menurut Wartono (2017) stress merupakan suatu kondisi dimana karyawan akan merasa tegang, mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang.

Trivellas (2013) menegaskan bahwa stress kerja merupakan faktor utama yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan, karena tidak semua masalah stres menjadi kendala kinerja pada karyawan, misalnya saat karyawan diberikan tekanan waktu dalam penyelesaian tugas mereka bisa menyelesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan apa yang diharapkan instansi. Jadi menurut Trivellas (2013) Stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jika instansi dapat mengukur stres kerja yang dialami karyawannya.

H2: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif adalah bagian yang terpenting dalam mendorong pekerjaan yang membuat ekonomi berjalan (Lazear, 2018). Insentif merupakan suatu sarana untuk memberikan dorongan semangat kepada para karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan menciptakan produktivitas kerjanya.

Suryani (2013) mengatakan bonus kehadiran merupakan pemberian insentif kepada karyawan yang rajin hadir untuk masuk kerja. Contoh insentif

yaitu; bonus kerja, pembebasan pajak, hibah. Insentif merupakan korelasi positif yang dapat meningkatkan kerjasama dan melahirkan itikad yang baik.

Insentif juga memiliki suatu kelemahan tentang sejauh mana mereka tergantung pada berbagai asumsi mengenai perilaku pekerja yang mungkin tidak akurat maupun tidak konsisten. Bagi suatu perusahaan maupun universitas harus jelas dalam tujuan pemberian insentif karena dapat berdampak buruk jika tidak digunakan dengan benar.

Wibowo (2015) karyawan yang merasakan memperoleh kompensasi yang cukup akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada dengan karyawan yang selalu merasa tidak pernah cukup akan pemberian kompensasi atau insentif yang diperoleh. Insentif memiliki fungsi sebagai pendorong semangat bagi para pekerja, pemberian insentif memiliki maksud agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka (sembiring, 2017).

H3: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap kinerja karyawan

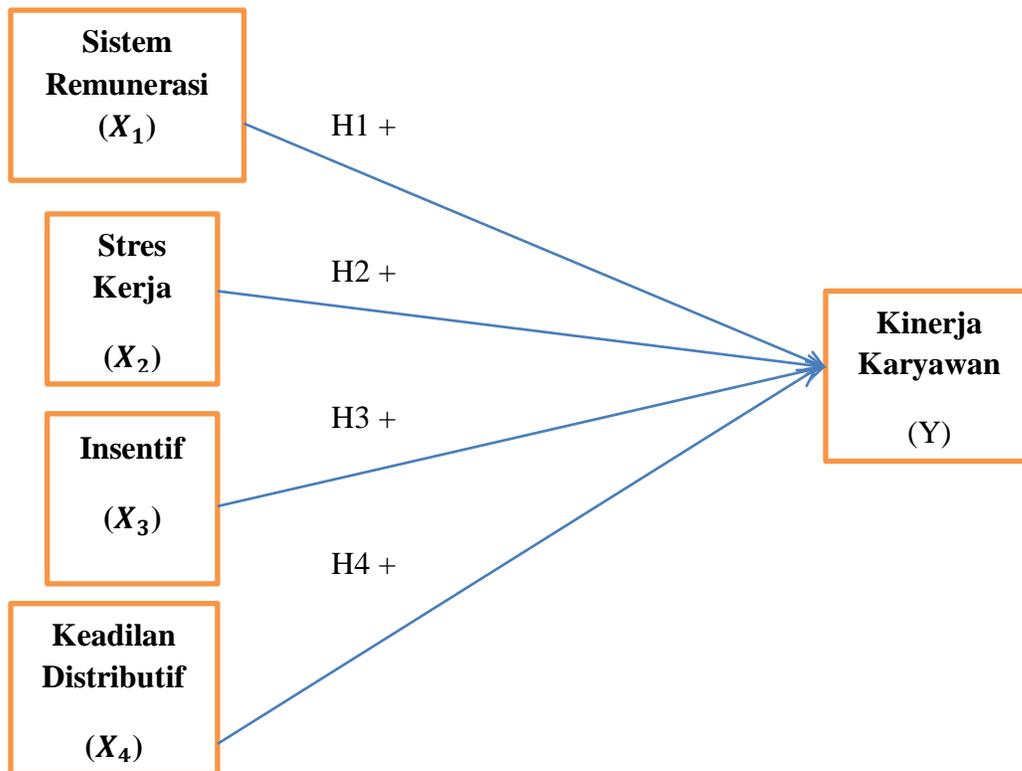
Keadilan distributif adalah salah satu dimensi yang berkaitan dengan kontribusi para karyawan dengan perusahaan secara langsung. Secara spesifik aspek structural dari keadilan ini merupakan keadilan distributif dapat dicapai dengan cara memenuhi peraturan ataupun norma equality dan equity (Gunawan 2017).

Kusuma (2017) keadilan distributif dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan yang merasa jika terjadi ketidak sesuaian dalam *input* maupun *outcomes* maka mereka merasa tidak puas dan produktifitas menurun drastis. Keadilan distributif berfokus pada kewajaran ataupun kewajaran organisasi tentang mengevaluasi kerja pembayaran dan promosi (Hanum, 2016) Sangat penting bagi perusahaan untuk bisa memperhatikan mengenai sikap yang adil dalam hal pemberian *input* maupun *outcomes*, keadilan yang diberikan kepada karyawan akan membuat mereka merasa enggan untuk meninggalkan perusahaan yang mereka ampu.

Sebab keadilan membuat mereka merasa dihargai dan disegani oleh perusahaan maupun instansi. Dengan diberikan keadilan distributif kepada para karyawan maka mereka juga akan berusaha membuat perusahaan maupun instansi menjadi semakin baik dengan berusaha meningkatkan kontribusi mereka dalam bekerja.

H4: Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Secara Skematik gambar kerangka pemikiran peneliti sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan:

Variabel independen adalah Remunerasi (X_1), Stres Kerja (X_2), Insentif (X_3), Keadilan Distributif (X_4). Instansi dapat membuat peningkatan kerja karyawannya dengan cara memahami arah hubungan variable independen dengan variabel dependen tersebut.