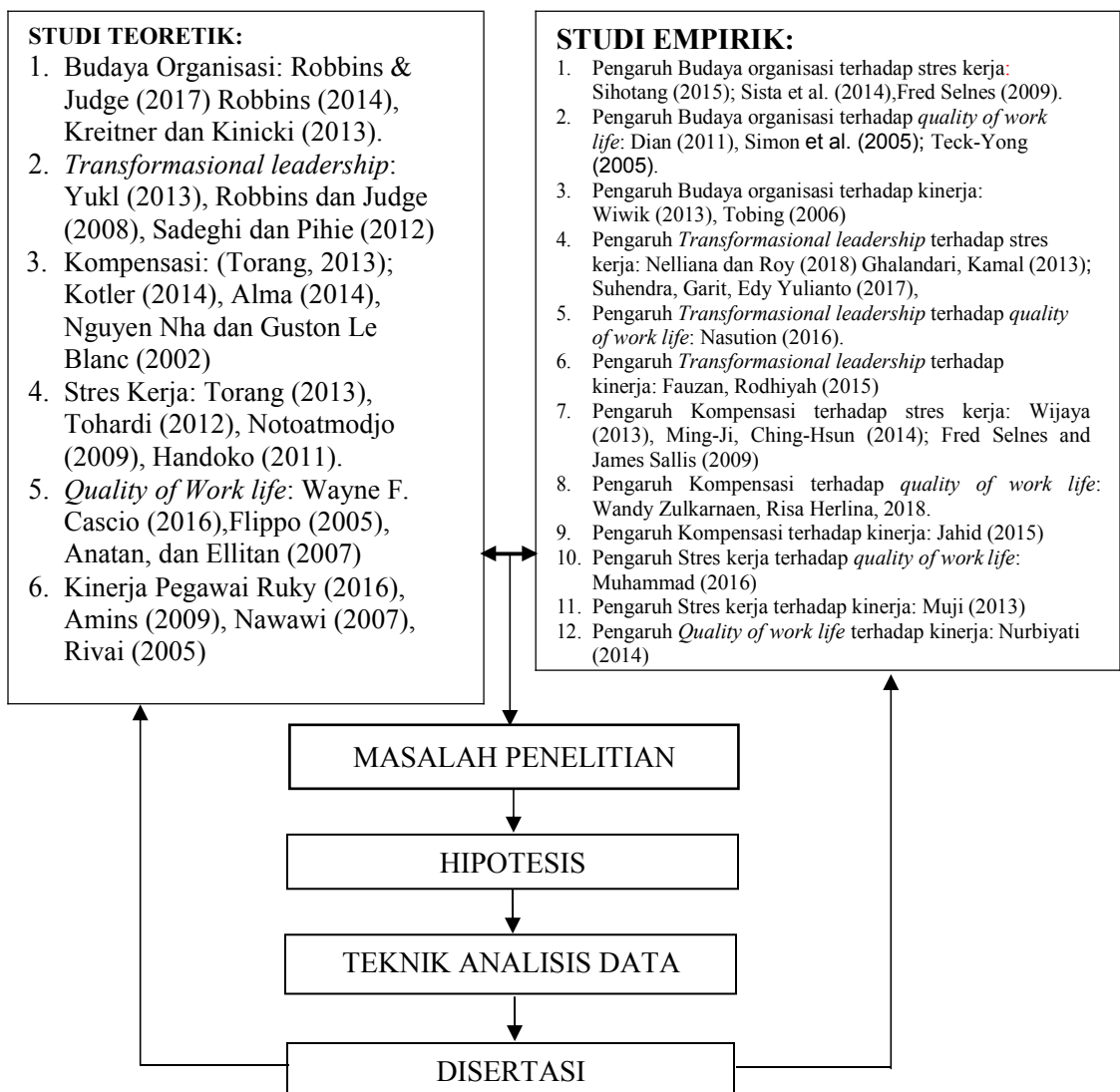


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Proses Berpikir

Kerangka proses berpikir yang digunakan dalam menentukan jalan berpikir menuju penyusunan penelitian, digambarkan sebagai terlihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1 :
Kerangka Proses Berpikir

3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian merupakan bagian terpenting selain pengolahan data, karena disamping sebagai gambaran penelitian juga sebagai gambaran umum dari mekanisme penelitian. Menurut Sekaran (2014:14) kerangka konseptual merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor atau variabel, yang telah dikenali atau diidentifikasi sebagai masalah yang penting sekali. Suatu kerangka konseptual akan memberikan penjelasan sementara, terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut maka diskripsi teori dan penelitian terdahulu merupakan landasan utama untuk menyusun kerangka konseptual yang pada akhirnya digunakan dalam merumuskan hipotesis.

Budaya Organisasi adalah suatu pola atau sistem yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan, berfikir dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal (Robbins & Judge, 2017; Schein, 2014).

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik, dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2017; Tucker dan Lewis, 2004).

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada

organisasi. Pemberian keuntungan bagi pekerja di luar gaji atau upah tetap. Kompensasi ini bisa berupa uang ataupun barang (Cascio, 2016; Torang, 2013; Nawawi (2007).

Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Robbins & Judge, 2017; Handoko, 2008).

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) adalah sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus (Cascio, 2016; Davis dan Newstrom, 2008; Sumarsono, 2009).

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Ruky: 2016; Robbins & Judge, 2017).

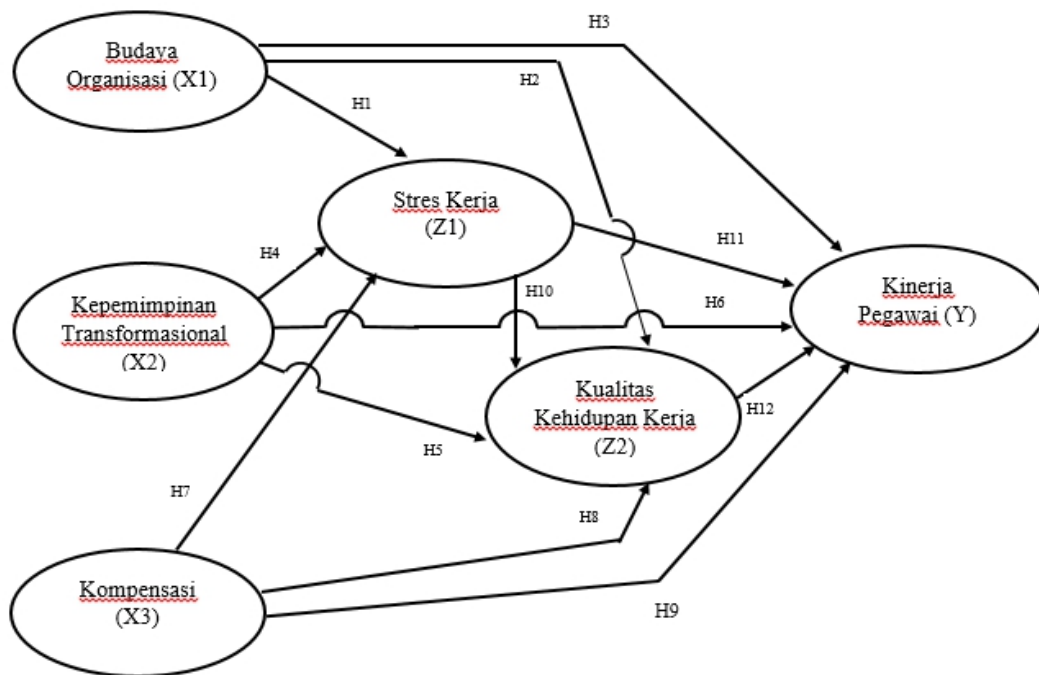
Untuk itu, dengan dasar pemikiran di, maka dalam rencana penelitian disertasi ini akan mengkaji berbagai hubungan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kompetensi, stres kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, dalam penelitian ini terdapat enam variabel yang akan diteliti. Keenam variabel tersebut diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu variabel bebas (*independent variables*)

X, variabel antara (*intervening variabels*) Z, dan variabel terikat (*dependent variabels*) Y. Ketiga klasifikasi variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel independen yakni: budaya organisasi (X1), kepemimpinan transformasional (X2), dan kompensasi (X3)
- 2) Variabel intervening yakni: stres kerja (Z1), kualitas kehidupan kerja (Z2).
- 3) Variabel dependen yakni: kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat disusun model teori penelitian yang berbentuk kausal seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 3.2
Kerangka Konseptual Penelitian.

Kerangka pemikiran di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1), kepemimpinan transformasional (X2), kompensasi (X3), stres kerja (Z1), kualitas kehidupan kerja (Z2). Variabel variabel inilah yang secara bersama merupakan

variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

3.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah, perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan kerangka konseptual maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Robbins (2014:289) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya. Luthans (2006), mengemukakan bahwa: “Banyak manajer melaporkan stres berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana”. Stres Kerja meliputi : 1. Konflik peran dan Ambiguitas peran.

Sahrani Sihotang (2015), dalam Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kanwil Kementrian Agama Medan membuktikan ada pengaruh negatif budaya organisasi terhadap stres kerja. Sedangkan Dany Galih Pamungkas (2016), dalam Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero). Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai.

Hipotesis 1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

2. Budaya organisasi menurut Willcoxson & Millett (2000) dalam Soetopo (2016:122), adalah seperangkat norma, keyakinan, prinsip, dan cara berperilaku yang bersama-sama memberikan karakteristik yang khas pada masing-masing organisasi. Menurut Bass (1985) dalam Yukl (2013:313) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Dian Ariyanti (2011), dalam Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Quality of Work Life* (Qwl) Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan. Hal penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi pada individu, orientasi pada tim, agresifitas, dan stabilitas terhadap *quality of work life*.

Hipotesis 2 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

3. Kreitner dan Kinicki (2013:79) budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Bernardin dan Russel (dalam Ruky: 2016:216) definisi *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Suzanna Josephine Tobing (2006), dalam disertasi Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja (studi kasus pada PT. Astra Agro Lestari Tbk Jakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, komitmen dan kinerja organisasi.

Hipotesis 3 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

4. Yukl (2013:313) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2011:200).

Dinda Rizvina (2016), dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional terhadap Stres Kerja Karyawan Media Massa Medan. Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja.

Hipotesis 4 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

5. Menurut Robbins dan Judge (2008:387) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma.

Sumarsono (2009) mendefinisikan *Quality of Work Life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus.

Benedicta Djarwati Muljani, Taher Alhabsji, Djamhur Hamid (2005), dalam Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Pendidik yang Dipimpin oleh Pemimpin Perempuan di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja.

Hipotesis 5 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan

terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai Kantor Wilayah
Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

6. Sadeghi dan Pihie (2012), pemimpin transformasional memiliki beberapa komponen perilaku tertentu, diantaranya adalah integritas dan keadilan, menetapkan tujuan yang jelas, memiliki harapan yang tinggi, memberikan dukungan dan pengakuan, membangkitkan emosi pengikut, dan membuat orang untuk melihat suatu hal melampaui kepentingan dirinya sendiri untuk meraih suatu hal yang mustahil.

Bernardin dan Russel (dalam Ruky: 2016:216) definisi *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu

Nelliana Tandayong dan Roy Setiawan (2018), dalam Pengaruh *Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Work Stress* Sebagai variabel Intervening Pada PT Gdc Multi Sarana Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh negatif terhadap *work stress*, *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *employee performance*, *work stress* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* serta *transformational leadership* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *work stress* sebagai variabel intervening.

Hipotesis 6 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

7. Panggabean (Torang, 2013) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2011:200).

Andi Alianto, Rina Anindita (2018), dalam *The Effect of Compensation and Work Life Balance on Work Satisfaction Mediated By Work Stress. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*. Hasil penelitian Membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Maka kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja.

Hipotesis 7 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

8. Wandy Zulkarnaen, Risa Herlina (2018), dalam Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja karyawan Bagian Staff Operasional Ptpranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, VOL. 2 NO. 2 Januari 2018, 90-114. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis 8 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas

kehidupan kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

9. Hariandja (2012), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky: 2016:216) definisi *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Wandy Zulkarnaen, Risa Herlina (2018), dalam Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 9 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

10. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2011:200). Cascio *Quality of Work Life* dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa *Quality of Work Life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : pemerikayaan pekerjaan,

kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman).

Putri Cahya Kusuma W, Kusdi Raharjo, Arik Prasetya (2015), dalam Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh Stres kerja negatif yang signifikan terhadap kepuasan Kerja. Variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 10 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

11. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2011:200).

Nawawi (2007:234) sebagai suatu kegiatan peningkatan kualitas atau mutu kerja dari seorang pegawai yang nantinya ikut menentukan penilaian atas suatu jabatan terhadap seorang personil.

Muji (2013) dalam pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitas. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 11 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

12. Flippo (2005:216) mendefinisikan *Quality of Work Life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Mangkunegara (2015:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Nurbiyati, Titik (2014), dalam Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian membuktikan secara parsial QWL berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, namun tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Secara simultan QWL, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 12 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Jawa Timur I.