

## **BAB III**

### **KERANGKA DASAR TEORI**

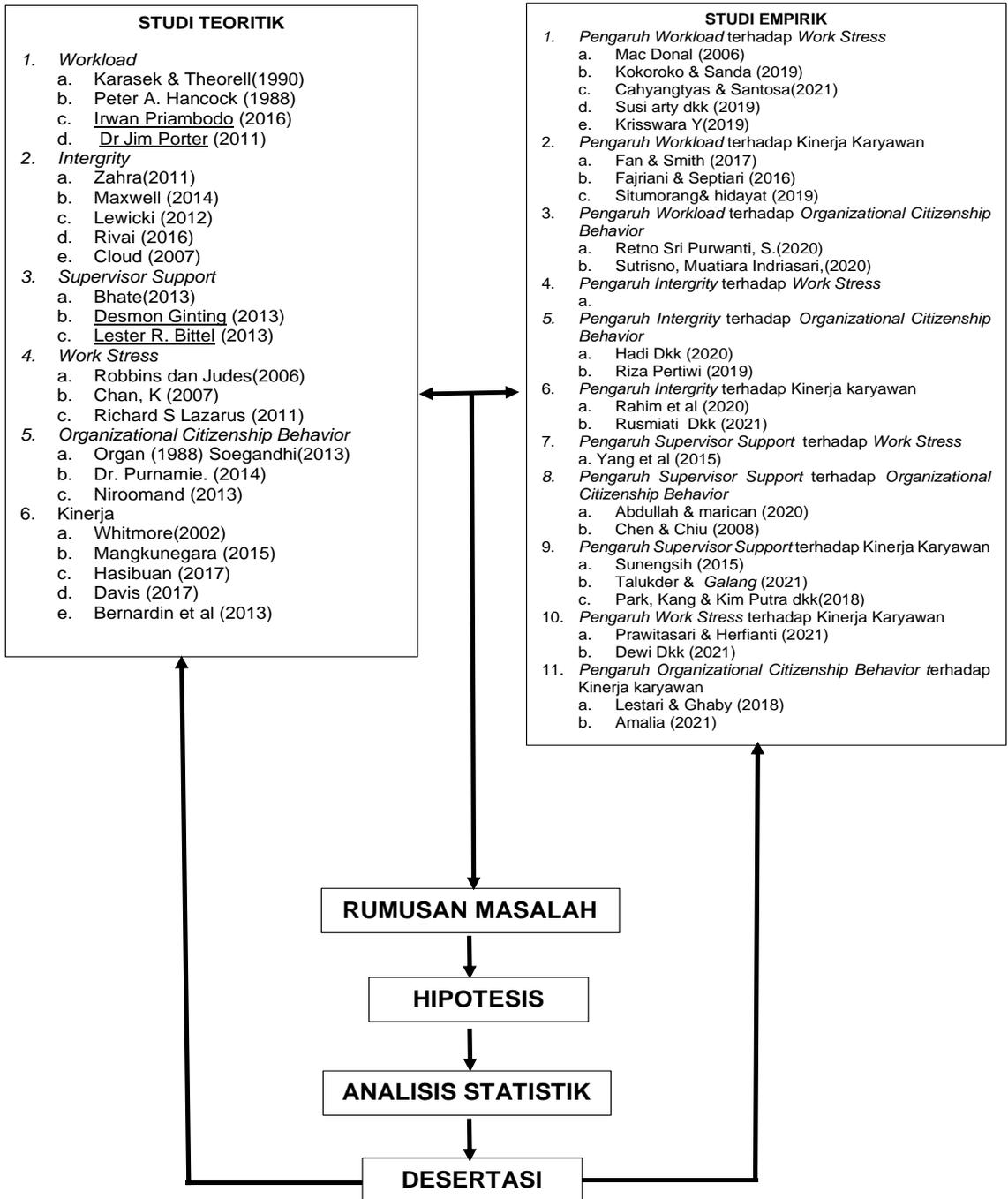
#### **3.1. Kerangka Proses Berpikir**

Kerangka proses berfikir dimaksudkan menggambarkan atau mengilustrasikan alur pikir yang digunakan dalam rangka melakukan analisis yang bersumber pada dan dituntun, diarahkan serta diinspirasi oleh teori-teori dan hasil hasil penelitian empirik. Studi teoritik yang dilakukan mengarahkan alur pikir penulisan atau penyajian berdasarkan penalaran deduktif. Hal ini disebabkan karena teori mempunyai sifat universal yang bisa digunakan untuk menganalisa hal-hal yang bersifat spesifik (khusus).

Studi empirik memperluas wawasan dalam rangka penyajian konsep proposal disertasi dan menemukan serta mengarahkan sesuai dengan penalaran induktif. Hal ini disebabkan studi empirik selalu merupakan kegiatan generalisasi dari hal hal yang spesifik (khusus) menjadi kesimpulan yang bersifat umum. Kedua penalaran ini digunakan dalam analisis hasil-hasil penelitian yang dilakukan nanti, karena diyakini bahwa manusia tidak hanya berpikir deduktif atau induktif secara berulang-ulang sehingga mampu menghasilkan atau merumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan peneliti yang dijabarkan dari landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Kerangka proses berfikir memberikan penjelasan tentang anggapan peneliti seperti yang dinyatakan dalam hipotesis.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan teori-teori dan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Alat uji yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji statistik. Kerangka konseptual penelitian merupakan bagian terpenting dalam pengelolaan data. Dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh *workload*, *integrity* dan *supervisor support* terhadap *work stress*, *organizational citizenship behaviour* dan kinerja pegawai Akun pada unit Organisasi Angkatan Laut Wilayah Jawa Timur.

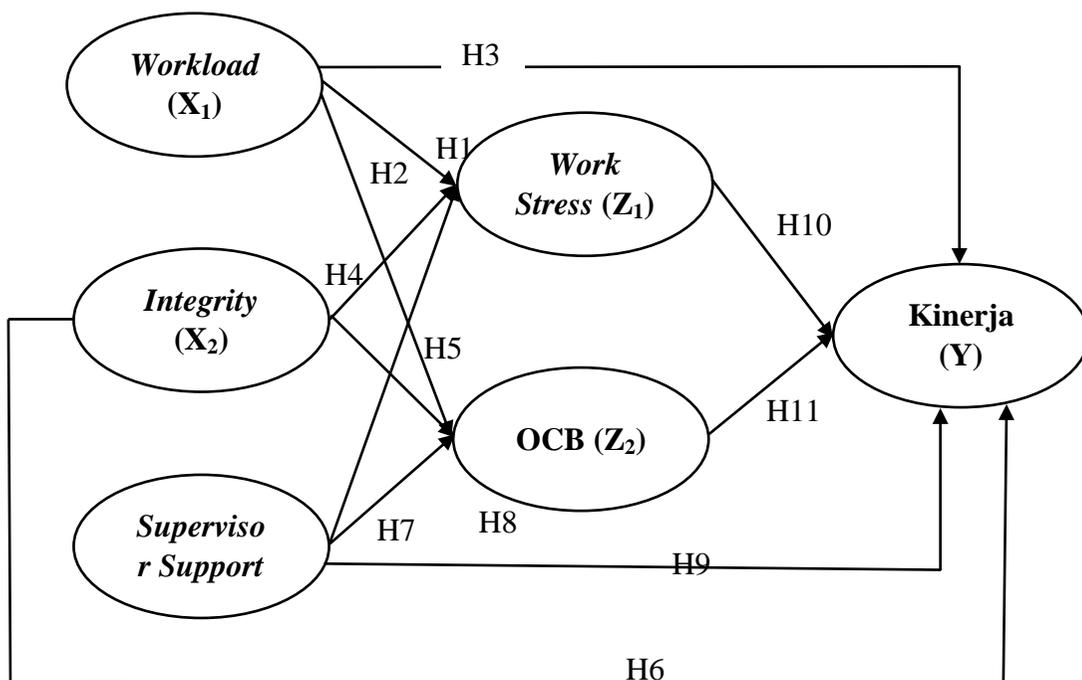
Berdasarkan teori yang ada dan penelitian terdahulu, maka peneliti menyusun kerangka proses berpikir (*mind map*). Kajian teoritis bertujuan untuk menjelaskan secara *definitive* setiap variabel penelitian beserta indikator pembentuknya. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan telaah pustaka maka dapat disusun kerangka proses berfikir sebagai berikut:



**Gambar 3. 1**  
**Kerangka Proses Berfikir**

### 3.2. Kerangka Dasar Konseptual

Secara teoritis *workload*, *integrity*, *supervisor support* dan *work stress* berhubungan satu sama lain dan berpengaruh terhadap kinerja. Atas dasar pemikiran tersebut diatas maka kerangka konseptual penelitian digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3. 2**  
**Kerangka Konseptual**

### 3.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan telaah pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut: Adapun hipotesis pada penelitian ini antara lain adalah:

- Workload* menurut Karasek dan Theorell (1990) menjelaskan bahwa beban kerja, yaitu berat atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan seseorang, dan apakah pekerjaan yang dilakukan berlebih, atau lebih banyak dari deskripsi kerja yang diberikan. *Work stress* menurut Robbins dan Judge (2008) *work stress* adalah suatu kondisi dinamis individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting.

Penelitian-penelitian terdahulu Kurnia, Dwi Gita (2020), Eti Rumsmiati sisik Harjadi (2021), Maria Yasinta Palma Christy A Putu Saroyini Priartini (2019), Dhini Rama Dhania(2010), Meilana Sulistiyo, Elisabet (2020) Mac Donald (2006), Kokoroko & Sanda (2019), Cahya Ningtias & santosa (2021) penelitian mereka membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *workload* terhadap variabel *work stress*. Tambahan beban kerja mampu meningkatkan pengaruh variabel beban kerja terhadap Stres Kerja.

**Hipotesis 1:** *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *work stress* pada pegawai Akun unit organisasi AL di wilayah Jawa Timur.

- b. *Workload* menurut Karasek dan Theorell (1990) menjelaskan bahwa beban kerja, yaitu berat atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan seseorang, dan apakah pekerjaan yang dilakukan berlebih, atau lebih banyak dari deskripsi kerja yang diberikan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Organ (1988) dalam Soegandhi (2013) adalah sebuah perilaku individu yang tidak terikat (bebas), yang tidak secara langsung diakui oleh sistem pemberian penghargaan atau dapat dikatakan bahwa OCB merupakan perilaku pegawai yang melebihi peran yang diwajibkan kepadanya atau kewarganegaraan organisasional sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 20 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi atau kepribadian dan sikap kerja. Dasar kepribadian untuk *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merefleksikan ciri predisposisi pegawai yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa pegawai terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* untuk membalas tindakan organisasi.

Penelitian-penelitian terdahulu Frenelly F. M. Kimbal<sup>1</sup> Greis M. Sendow<sup>2</sup> Decky J. Adare<sup>3</sup> (2015), Sutrisno & Mutiara Indriasari (2020), Retno Sri Purwanti (2020) penelitian mereka membuktikan bahwa *workload* berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

**Hipotesis 2:** *Workload* berpengaruh signifikan terhadap OCB pada pegawai Akun unit organisasi AL di wilayah Jawa Timur.

- c. *Workload* Karasek dan Theorell (1990) menjelaskan bahwa beban kerja, yaitu berat atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan seseorang, dan apakah pekerjaan yang dilakukan berlebih, atau lebih banyak dari deskripsi kerja yang diberikan. **Kinerja** menurut Whitmore, (2002) Kinerja adalah aktivitas yang dilakukan

oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya.

Penelitian-penelitian terdahulu Alpin Neksen, Muhammad Wadud dan Susi Handayani (2021), Novalia, Belia (2021), Fan & Smith (2017), Fajriani & Septiari (2016), Situmara & Hidayat (2019), Kriswara Y(2019), dan Prawitasari & Herfianti(2021) penelitian mereka membuktikan bahwa *workload* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

**Hipotesis 3:** *Workload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Akun unit organisasi AL di wilayah Jawa Timur.

- d. ***Integrity*** Menurut Zahra (2011:123) integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip. *Work stress* menurut Robbins dan Judge (2008) *work stress* adalah suatu kondisi dinamis individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting. Penelitian-penelitian terdahulu kami tidak menemukan dan ini akan menjadi penemuan kami dalam penelitian kami kedepan.

**Hipotesis 4:** *Integrity* berpengaruh signifikan terhadap *work stress* pada pegawai Akun unit organisasi AL di wilayah Jawa Timur.

- e. ***Integrity*** Menurut Zahra (2011:123) adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Organ (1988) dalam Soegandhi (2013) OCB adalah sebuah perilaku individu yang tidak terikat (bebas), yang tidak secara langsung diakui oleh sistem pemberian penghargaan atau dapat dikatakan bahwa OCB merupakan perilaku pegawai yang melebihi peran yang diwajibkan kepadanya atau kewarganegaraan organisasional sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 20 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi atau kepribadian dan sikap kerja. Dasar kepribadian untuk *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merefleksikan ciri predisposisi pegawai yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa pegawai terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* untuk membalas tindakan organisasi.

Penelitian-penelitian terdahulu Endang Sri Rahayu (2017), Esri Rahayu (2018), YRP Husodo (2018), Hadi dkk (2020) dan Riza pertiowi (2019) penelitian mereka membuktikan bahwa *Integrity* berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

**Hipotesis 5:** *Integrity* berpengaruh signifikan terhadap OCB pada pegawai Akun unit organisasi AL di wilayah Jawa Timur.

- f. ***Integrity***, Menurut Zahra (2011:123) *Integrity* adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip. Kinerja menurut Whitmore, (2002) Kinerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya.

Penelitian-penelitian terdahulu Andi Sri Herawati Suhardi, Fadhilah Nasaruddin, Syamsuri Rahim (2018), Rahim (2020), Rusmiati dkk (2021), Sunengsih (2015), Talukder & Galang (2021) dan Park, kang & kim putra (2018) penelitian mereka membuktikan bahwa *integrity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai.

**Hipotesis 6:** *Integrity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Akun unit organisasi AL di wilayah Jawa Timur.

- g. ***Supervisor support***, Bhate (2013) *Supervisor support* diartikan sebagai sejauh mana para pemimpin menghargai kontribusi pegawai mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. *Work stress* menurut Robbins dan Judge (2008) *work stress* adalah suatu kondisi dinamis individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting.

Penelitian-penelitian terdahulu Nur Izzaty Mohamad, Azman Ismail, Azmawaty Mohamad Nor (2020), Yang (2015), Akui Buulolo1, Sri Langgeng Ratnasari (2020), dan Yang *et.al* (2015) penelitian mereka membuktikan bahwa *supervisor support* berpengaruh signifikan terhadap *work stress*

**Hipotesis 7:** *Supervisor support* berpengaruh signifikan terhadap *work stress* pada pegawai Akun unit organisasi AL di wilayah Jawa Timur.

- h. ***Supervisor support*** Bhate, (2013) *Supervisor support* diartikan sebagai sejauh mana para pemimpin menghargai kontribusi pegawai mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ (1988) dalam Soegandhi (2013) OCB adalah sebuah perilaku

individu yang tidak terikat (bebas), yang tidak secara langsung diakui oleh sistem pemberian penghargaan atau dapat dikatakan bahwa OCB merupakan perilaku pegawai yang melebihi peran yang diwajibkan kepadanya atau kewarganegaraan organisasional sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 20 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi atau kepribadian dan sikap kerja. Dasar kepribadian untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merefleksikan ciri predisposisi pegawai yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa pegawai terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk membalas tindakan organisasi.

Penelitian-penelitian terdahulu Tinjung Desy Nursanti; Aida Dwi Anissa(2014), Abdullah & Marican (2020) dan Chen & Chiu (2008) penelitian mereka membuktikan bahwa *supervisor support* berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

**Hipotesis 8:** *Supervisor support* berpengaruh signifikan terhadap OCB pada pegawai Akun unit organisasi AL di wilayah Jawa Timur.

- i. ***Supervisor support*** Bhatte, (2013) *Supervisor support* diartikan sebagai sejauh mana para pemimpin menghargai kontribusi pegawai mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Kinerja menurut Whitmore, (2002) kinerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Penelitian-penelitian terdahulu Nani Dewi Sunengsih (2015), Akui Buulolo1, Sri Langgeng Ratnasari (2020) Sunengsih (2015), Dewi dkk (2021) penelitian mereka membuktikan bahwa *supervisor support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Hipotesis 9:** *Supervisor support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Akun unit organisasi AL di wilayah Jawa Timur.

- j. ***Work stress*** menurut Robbins dan Judge (2008) *work stress* adalah suatu kondisi dinamis individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting. **Kinerja** menurut Whitmore, (2002) Kinerja adalah Aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya.

Penelitian penelitian terdahulu Andriyani Prawitasari dan Meiffa Herfianti (2020), Zainul Hidayat(2019), dan Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat(2017) dan Prawitasari & Herfiati Dewi dkk(2021) dalam penelitian mereka membuktikan bahwa *work stress* berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Sebaliknya penelitian Novalia, Belia (2021) membuktikan bahwa *work stress* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Hipotesis 10:** *Work stress* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Akun unit organisasi AL di wilayah Jawa Timur.

- k. ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)*** menurut Organ (1988) dalam Soegandhi (2013) OCB adalah sebuah perilaku individu yang tidak terikat (bebas), yang secara tidak langsung diakui oleh sistem pemberian penghargaan atau dapat dikatakan bahwa OCB merupakan perilaku pegawai yang melebihi peran yang diwajibkan kepadanya atau kewarganegaraan organisasional sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 20 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi atau kepribadian dan sikap kerja. Kinerja menurut Whitmore, (2002) adalah Aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Penelitian penelitian terdahulu Lestari & Ghabi (2018), Amalia (2021), Siddiq, Muhammad (2018), dan Sari (2017) dalam penelitian mereka membuktikan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Hipotesis 11:** OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Akun unit organisasi AL di wilayah Jawa Timur.