

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu manajemen merupakan bidang kajian yang dapat diterapkan di berbagai organisasi atau perusahaan dalam berbagai bidang. Organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang / beberapa orang yang disebut atasan dan seorang / sekelompok orang yang disebut dengan bawahan (Siagian, 2009).

Demi tercapainya tujuan organisasi ini diperlukan berbagai sumber daya yang harus disediakan oleh sebuah organisasi, dan satu-satunya sumber daya dengan kemampuan akal, kemampuan, pengetahuan, perasaan, kreatifitas, juga usaha adalah sumber daya manusia. Bagaimanapun peningkatan teknologi dan sumber informasi berkembang dalam sebuah organisasi, namun apabila sumber daya manusianya tidak berkualitas maka tujuan perusahaanpun akan sulit dicapai.

Dengan melihat perkembangan zaman yang semakin maju organisasi secara tidak langsung dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja organisasinya dengan berbagai cara yang telah disusun sebelumnya agar dapat bersaing di dunia industri yang semakin maju. Seperti yang dipaparkan oleh James Stoner yang dikutip oleh Anton Athoillah (2010), penerapan manajemen penting digunakan karena manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan-

penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, dan salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Organisasi manapun akan selalu mengharapkan karyawannya memiliki prestasi yang memuaskan, dimana hal ini berkemungkinan besar untuk memberikan sumbangan yang maksimal juga optimal bagi organisasi tempatnya bekerja. Selain dari pada itu, dengan memiliki karyawan yang memiliki prestasi tinggi akan meningkatkan kinerja organisasinya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya berjalan secara efektif, maka organisasi tersebut akan berjalan secara efektif pula. Maka dari itu kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Banyak usaha yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan memperhatikan stres kerja pada karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dapat terjadi pada setiap individu setiap saat bahkan setiap waktu, karena kita tidak bisa menghindari stres yang sudah menjadi bagian dari hidup manusia. Seorang individu akan cenderung mengalami stres ketika ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang diperoleh. Bentuk stres yang dialami oleh manusia ini pada dasarnya disebabkan karena kurang pahaman manusia atas keterbatasan yang

dimilikinya. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Sebenarnya stres jangka pendek juga diperlukan oleh karyawan, karena dengan adanya stres ini akan menimbulkan motivasi dan meningkatkan mutu pekerjaan. Namun, apabila stres jangka pendek dibiarkan begitu saja tentu akan menimbulkan dampak negatif dan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun.

Dampak negatif dari stres dapat terjadi dalam bentuk respon biologis (demam, meningkatnya detak jantung, stroke), respon emosional (marah, depresi, frustrasi), meningkatnya kecelakaan di tempat kerja. Lebih jauh lagi stres dapat menyebabkan semangat kerja yang rendah, tingginya tingkat ketidakpuasan pegawai (*job dissatisfaction*), rendahnya produktivitas dan kualitas kerja karyawan juga kinerja karyawan, kemacetan kerja, meningkatnya jumlah karyawan yang keluar (*turnover*), dan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan.

Pengelolaan (manajemen) stres perlu dilakukan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang yang nantinya dikhawatirkan akan menimbulkan kerugian bagi organisasi, pengelolaan stres ini biasa disebut dengan istilah *coping*. Menurut Weiten dan Lloyd yang dikutip dalam Mashudi (2013) mengemukakan bahwa *coping* merupakan upaya-upaya untuk mengatasi, mengurangi, atau menolerasi ancaman yang beban perasaan yang tercipta karena stres. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi *coping* dalam mereduksi atau mengatasi stres, kedua hal tersebut meliputi dukungan sosial (*social support*) dan kepribadian. Dukungan sosial yang diberikan baik itu

dukungan dari atasan, rekan kerja, dan keluarga maupun dalam suatu pendekatan dan pembinaan konseling yang dilakukan organisasi guna mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan ditempat kerja sehingga nantinya para karyawan tersebut dapat mengelola stress kerjanya dengan baik dan dapat memberikan dampak yang positif kepada para karyawan (meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, maupun kinerja karyawan) dan organisasinya (rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan, pergantian karyawan, dan sebagainya). Dan untuk kepribadian ini adalah bagaimana cara kita dalam mengelola emosi ketika dihadapkan dengan permasalahan yang dapat menimbulkan stres.

Melihat dampak stres kerja yang berakibat negatif pada kinerja karyawan maka diperlukan suatu upaya untuk menanggulangnya, salah satunya yaitu dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar individu yakni dukungan sosial (*social support*). Sarafino (2008) menyatakan bahwa dukungan sosial mengacu pada memberikan kenyamanan pada orang lain, merawatnya atau menghargainya. Pendapat senada juga diungkapkan oleh Sarason yang dikutip oleh Smet (1994) yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah adanya transaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu lain, dimana bantuan itu umunya diperoleh dari orang yang berarti bagi individu yang bersangkutan. Dukungan sosial diperlukan karyawan untuk mengurangi terjadinya stres kerja. Dukungan sosial dapat berasal dari lingkungan kerja itu sendiri, yaitu rekan kerja dan atasan, serta berasal dari luar lingkungan kerja seperti keluarga dan juga teman.

Dukungan sosial dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapi seseorang sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan sosial merupakan model dukungan yang dihasilkan dari interaksi pribadi yang melibatkan salah satu atau lebih aspek emosi, penilaian, informasi, dan instrumen sehingga dapat mereduksi beban yang diterima individu. Menurut House sebagaimana dikutip oleh Fadhilah (2010) seseorang memiliki dukungan sosial yang baik maka dia dapat meredakan stres yang terjadi dalam pekerjaan mereka. Sehingga apabila seorang karyawan memiliki dukungan sosial yang tinggi maka akan mengelola stres kerja yang dihadapi dengan baik dan memandang stres kerja dengan cara yang berbeda sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap karyawan.

Rumah Sakit adalah sebuah organisasi yang menyediakan pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Banyak sekali bisnis penyedia jasa kesehatan, dan rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaannya sangatlah penting. Pertumbuhan rumah sakit akhir-akhir ini semakin berkembang pesat, hal ini membuat persaingan diantara rumah sakit semakin ketat. Dalam suatu organisasi ada 6 sumber daya utama dalam manajemen yang memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu modal, sumber daya manusia, mesin, bahan, metode, dan uang. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penggunaan sumber daya lain adalah sumber daya manusianya. Dalam hal ini rumah sakit sangat bergantung dengan kemampuan dan keahlian staf-stafnya baik itu bagian kesehatan (medis) maupun bagian nonkesehatan (non medis). Perusahaan harus mampu mengelola karyawannya

dengan baik sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan merasa senang juga nyaman baik dari segi lingkungan kerja dan pekerjaan yang dibebankan.

Salah satu perusahaan pelayanan kesehatan di Daerah Bandung yang sekarang sangat diminati adalah Rumah Sakit Dr. Hasan Sadikin (RSHS). RSHS Bandung senantiasa berusaha melayani pasien dengan ramah serta sepenuh hati sehingga menjadikan pasien nyaman dan puas setelah menggunakan jasa kesehatan pada rumah sakit tersebut. Hal itu tidak lepas dari peran berbagai karyawan di beberapa bidang yang ada di rumah sakit tersebut, baik itu karyawan kesehatan ataupun non kesehatan. RSHS Bandung yang kini statusnya telah menjadi Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) dan telah memiliki gedung megah sudah menyerupai rumah sakit standar internasional di luar negeri, dan selain itu RSHS Bandung pula sudah menjadi rumah sakit rujukan di wilayah Jawa Barat. Dengan popularitas pelayanan kesehatan yang tinggi dan dipercaya oleh masyarakat sebagai organisasi penyedia pelayanan kesehatan, RSHS Bandung dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pelayanannya. Karena keberhasilan suatu rumah sakit ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Berdasarkan Pasal 12 UU Tahun 2009 tentang rumah sakit, sumber daya manusia terdiri dari tenaga medis, penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan.

Sebagai data awal dalam penelitian ini, peneliti melaksanakan sebuah wawancara pada beberapa karyawan Rumah Sakit Dr. Hasan Sadikin Bandung, yang merupakan karyawan di bagian unit pelayanan THT-KL, tepatnya pada tanggal 20 Oktober 2017. Saat dilaksanakan sesi wawancara mengenai tingkat

stres, dijelaskan bahwa tingkat stres pada masing-masing bagian di tiap unit berbeda, yaitu terkadang mengalami tingkat stres yang cukup tinggi ketika dihadapkan pada beban pekerjaan yang tinggi dengan tambahan jam kerja dan standar kerja yang ada, ditambah lagi kerjasama antar atasan (pimpinan) dengan bawahan (karyawan), kerjasama dengan karyawan, juga kurangnya intruksi dari atasan yang menyebabkan ketidak mengerti dalam pekerjaan, meningkatnya jumlah pasien, meningkatnya kegiatan yang terkait dengan pendidikan, serta dalam hal kompensasi juga mulai dikeluhkan karena berkurangnya honor yang semula ada dari bagian namun sekarang diberhentikan dengan alasan sudah mendapat bagian dari pemerintah (untuk yang berstatus PNS). Selain kompensasi berupa materi, non materipun diperlukan seperti pengakuan dari atasan, misalnya ucapan terimakasih ketika diberi beban tambahan, senyuman, kerjasama yang baik dengan tidak adanya tekanan (baik sikap ataupun ucapan)

Setelah melaksanakan wawancara, untuk memastikan dan mencari tau adanya tingkat stres tersebut maka peneliti membuat sebuah survei mini berbentuk mini kuesioner yang dilaksanakan pada tanggal 31 Januari 2018 pada karyawan di unit pelayanan bagian THT-KL Rumah Sakit Dr. Hasan Sadikin Bandung yang berlokasi di Jl. Pasteur No.38 Kel. Pasteur Kec. Sukajadi Kota Bandung. Tujuan dari diadakannya survei mini ini adalah untuk mencari tahu adanya stres kerja pada karyawandi unit pelayanan bagian THT-KLRumah Sakit Dr. Hasan Sadikin Bandung itu sendiri. Peneliti mengambil 10 responden yang terdiri dari karyawan di bidang kesehatan dan bidang non kesehatan. Berikut ini adalah hasil dari survei mini yang telah dilakukan kepada 10 responden :

Tabel 1.1
Mini Kuesioner

No	Pertanyaan	Hari dan Tanggal Pelaksanaan	Hasil
1	Apakah Saudara/i mengalami beban kerja yang berlebihan ?	Rabu, 31 Januari 2018	6 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya, dan 4 responden mengatakan Tidak
2	Apakah Saudara/i mengalami tekanan atau desakan waktu dalam pekerjaan ?	Rabu, 31 Januari 2018	7 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya, dan 3 responden mengatakan Tidak
3	Apakah Saudara/i mengalami mengalami perasaan frustrasi dalam bekerja ?	Rabu, 31 Januari 2018	5 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya, dan 5 responden mengatakan Tidak
4	Apakah Saudara/i mengalami kecemasan atau ketegangan dalam bekerja ?	Rabu, 31 Januari 2018	7 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya, dan 3 responden mengatakan Tidak
No	Pertanyaan	Hari dan Tanggal Pelaksanaan	Hasil
5	Apakah Saudara/i mengalami	Rabu, 31 Januari	5 orang responden dari 10

	kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja ?	2018	responden mengatakan Ya, dan 5 responden mengatakan Tidak
6	Apakah Saudara/i mengalami kesulitan memenuhi standar kerja ?	Rabu, 31 Januari 2018	6 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya, dan 4 responden mengatakan Tidak
7	Apakah rekan kerja Saudara/i memberikan bantuan ketika Saudara/i mengalami kesulitan dalam pekerjaan ?	Rabu, 31 Januari 2018	5 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya, dan 5 responden mengatakan Tidak
8	Apakah atasan Saudara/i memberikan saran atau motivasi ketika Saudara/i mengalami kesulitan dalam pekerjaan ?	Rabu, 31 Januari 2018	5 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya, dan 5 responden mengatakan Tidak
9	Apakah keluarga Saudara/i memberikan bantuan atau perhatian ketika Saudara/i mengalami kesulitan dalam pekerjaan ?	Rabu, 31 Januari 2018	6 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya, dan 4 responden mengatakan Tidak

Sumber : hasil mini survei oleh penulis 2018

Dari tabel 1.1 yaitu hasil mini survei yang telah dilaksanakan kepada 10 responden dapat dilihat bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan jawaban dari responden dalam pertanyaan no 1 yang mana 6

orang responden menjawab Ya untuk beban kerja yang berlebihan. Penelitian ini mengkaji mengenai stres kerja di unit Pelayanan THT-KL yang mana dari hasil survei mini tingkat stresnya dalam taraf cukup tinggi, yang mana apabila dibiarkan akan menurunkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Dari latar belakang tersebut stres kerja maupun kinerja karyawan merupakan dua hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi. Selain itu dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di unit Pelayanan THT-KL RSHS Bandung, dan bagaimana pentingnya dukungan sosial terhadap stres kerja yang dialami oleh para karyawan di unit Pelayanan THT-KL karena dukungan sosial dari berbagai pihakpun nyatanya sangat diperlukan guna mereduksi efek negatif dari timbulnya stres. Oleh sebab itu peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Tingginya tingkat beban pekerjaan yang mengakibatkan stres kerja yang dialami karyawan kesehatan ataupun non kesehatan pada unit Pelayanan THT-KL di Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung.
2. Menurunnya kinerja yang ketika dihadapkan dengan desakan waktu dan intruksi yang kurang jelas dari atasan.

3. Perlunya dukungan sosial serta kerjasama baik atasan maupun rekan kerja agar karyawan dapat lebih merasa nyaman dan memiliki kinerja yang lebih baik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada unit Pelayanan THT-KL di Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung ?
2. Apakah terdapat pengaruh antaradukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada unit Pelayanan THT-KL di Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung ?
3. Apakah terdapat pengaruhantara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel dukungan sosial ?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk mengumpulkan dan memperoleh data juga informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Manajemen Universitas Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

Berdasarkan masalah yang diuraikan pada latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam serta memberikan informasi secara empiris tentang:

1. Menganalisis pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan pada unit Pelayanan THT-KL di Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung.
2. Menganalisis pengaruh variabel dukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada unit Pelayanan THT-KL di Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung.

3. Menganalisis pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan pada unit Pelayanan THT-KL di Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung yang dimoderasi oleh variabel dukungan sosial.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

- a. Untuk memenuhi salah satu tugas akhir perkuliahan dalam mencapai gelar sarjana ekonomi.
- b. Untuk mengaplikasikan dan membandingkan antara teori-teori yang diperoleh dari bangku perkuliahan dengan realitas yang ada di lapangan, selain itu juga agar peneliti lebih memahami serta memperluas kembali tentang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Lembaga Pendidikan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi lembaga pendidikan sebagai bahan evaluasi bagi mahasiswa, serta sebagai evaluasi kinerja dari lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks dan penuh dengan persaingan.

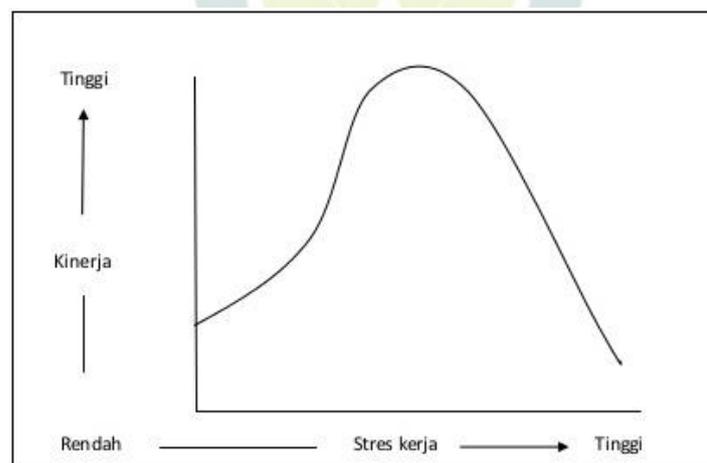
3. Bagi Pihak Instansi yang Bersangkutan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide ataupun saran sebagai bentuk informasi sumbangan yang bermanfaat yang berkaitan stres kerja, dukungan sosial, dan kinerja karyawan, sehingga instansi yang bersangkutan dapat mencari cara yang tepat sebagai upaya mengatasi stres kerja dan dukungan sosial, serta peningkatan kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Stres Berpengaruh Terhadap Kinerja

Seperti yang sudah dibahas sebelumnya bahwa stres dengan jangka waktu yang pendek dapat menimbulkan motivasi dan meningkatkan mutu pekerjaan sehingga kinerja atau performa karyawanpun meningkat, namun apabila stres jangka pendek dibiarkan begitu saja tentu akan menimbulkan dampak negatif dan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun



Sumber : Hasibuan (2011)

Gambar 1.1

Model Hubungan Stress-Kinerja

Gambar 1.1 menunjukkan hubungan antara stres dengan kinerja. Apabila seorang karyawan tidak mengalami stres maka mereka tidak akan memiliki tantangan dalam pekerjaannya, yang mana kinerjanya cenderung rendah. Apabila stres kerja meningkat, maka kinerjapun cenderung akan meningkat, hal ini karena stres akan memotivasi karyawan untuk mengerahkan

kemampuan dan sumberdaya yang dimilikinya untuk memenuhi dan mencapai kebutuhan pekerjaannya tersebut. Ini merupakan respon positif yang ditimbulkan oleh stres, namun bila stres ini telah sampai kepada puncaknya akan sangat berimbas kepada performa atau kinerja karyawan yang menurun dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Menurut Handoko (2013), bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

2. Dukungan Sosial Berpengaruh Terhadap Kinerja

Dukungan sosial di organisasi memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat juga akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini akan menjadi dukungan bagi anggota organisasi ketika bekerja. Dukungan sosial membuat anggota organisasi semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat. Semangat dan dukungan yang diberikan pada anggota organisasi akan mampu mengubah perasaan yang semula jenuh dalam bekerja menjadi ceria dan bersemangat kembali.

Menurut Bakker dan Demerouti sebagaimana dikutip oleh Iswanto (2016) menyebutkan empat alasan yang menyebabkan individu yang memiliki

keterikatan kerja memiliki kinerja lebih baik yaitu emosi positif, pengalaman kesehatan yang lebih baik, membuat sendiri sumber personal dan pekerjaan, dan mentransfer keterikatan dengan orang lain. Individu yang memiliki keterikatan kerja akan memiliki suasana hati yang positif serta sikap optimis dan hal ini akan dapat mempengaruhi individu lainnya yang berada di sekitarnya. Hal ini pun akan berdampak dalam tim apabila individu-individu di dalamnya memiliki keterikatan kerja yang baik dan akan membuat tim menjadi lebih berkinerja dengan baik.

3. Dukungan Sosial Memoderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang dengan dukungan sosial yang baik maka dia akan dapat meredam stres yang terjadi dalam pekerjaan yang mereka hadapi (House dalam Luthfi, 2011). Sehingga apabila seorang karyawan memiliki dukungan sosial yang tinggi maka akan mengelola stres kerja yang dihadapi dengan baik dan memandang stres kerja dengan cara yang berbeda sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap karyawan. Hal tersebut secara otomatis akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk melengkapi keterkaitan pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja, dukungan sosial terhadap kinerja dan dukungan sosial yang memoderasi stres kerja terhadap kinerja berikut adalah beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya :

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel Penelitian		Hasil Penelitian
		Independen	Dependen	
Anggit Astianto Dan Heru Suprihhadi (2014)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya	1. Stres Kerja 2. Beban Kerja	1. Kinerja Karyawan	Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa stres kerja (SK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). Hal ini dibuktikan dengan Uji T yang menunjukkan nilai signifikansi 0,047 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian stres kerja dapat membantu karyawan PDAM Surabaya untuk mengerahkan segala sumber dayanya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaannya.
Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)	1. Stres Kerja	1. Kinerja Karyawan	Tingkat stres kerja karyawan pada Majalah Mother And Baby adalah tinggi yaitu 59,78%. Sehingga hipotesis yang diterima ialah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Majalah Mother And Baby.
Peneliti	Judul	Variabel Penelitian		Hasil Penelitian
		Independen	Dependen	
Bibit Muhaimin, Rudy Eko	Pengaruh Dukungan Sosial Dan	1. Dukungan Sosial 2. Insentif	1. Kinerja Karyawan	Dukungan Sosial (X1) secara langsung berpengaruh positif dan

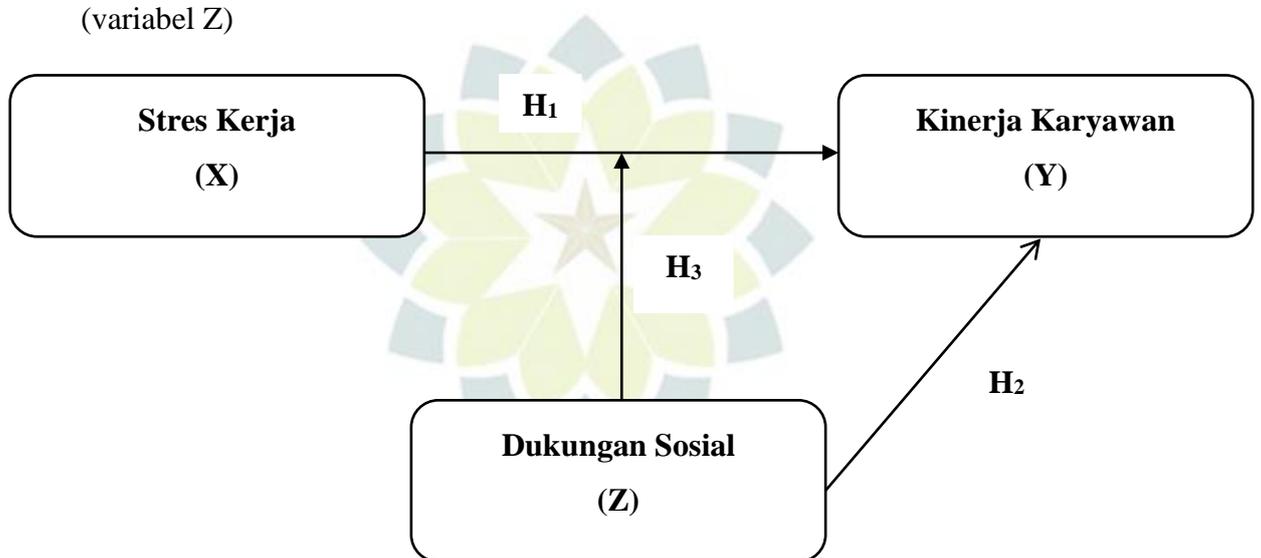
Pramono, Dan Sutrisno (2013)	Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Kud Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi			signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karyawan yang bekerja akan senang bila mendapatkan dukungan, perasaan senang ini membuat karyawan lebih giat lagi bekerja. Sehingga muncul kinerja karyawan yang diharapkan.
Nyoman Adinda Adnyaswari Dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2017)	Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah	1. Dukungan Sosial 2. Burnout	1. Kinerja Perawat	Dukungan Sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat pada bidang rawat inap RSUP Sanglah Denpasar. Artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka kinerja perawat akan semakin baik.
M. Luthfi Fadhilah (2010)	Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating	1. Stress Kerja 2. Dukungan Sosial (Pemoderasi)	1. Kepuasan Kerja	Dapat diketahui bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan variabel interkasi antara hubungan stress kerja dengan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Sumber : hasil data sekunder yang diolah oleh penulis 2018

Dari tabel 1.2 yang merupakan data penelitian terdahulu dapat diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang mana apabila seseorang memperoleh dukungan sosial ia

akan merasa senang dan perasaan senang ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik.

Berdasarkan pola pikir diatas, peneliti menempatkan “stres kerja” sebagai *independent variable* atau variabel yang mempengaruhi (variabel X), lalu “kinerja karyawan” sebagai *dependent variable* atau variabel yang dipengaruhi (variabel Y), dan “dukungan sosial” sebagai *mediating* atau variabel moderasi (variabel Z)



Sumber : Diolah oleh penulis, 2018

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Gambar 1.2

Kerangka Pemikiran Teoritis

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasa disusun dalam bentuk kalimat

pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban baru berdasarkan teori belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui penelitian

Berdasarkan fokus masalah yang diteliti, maka hipotesis dari penelitian ini adalah “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi”.

Hipotesis I :

Ho : Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan unit pelayanan THT-KL di Rumah Sakit Dr Hasan Sadikin Bandung.

Ha : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan unit pelayanan THT-KL di Rumah Sakit Dr Hasan Sadikin Bandung.

Hipotesis II :

Ho : Tidak terdapat pengaruh dukungan sosial kerja terhadap kinerja karyawan unit pelayanan THT-KL di Rumah Sakit Dr Hasan Sadikin Bandung.

Ha : Terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan unit pelayanan THT-KL di Rumah Sakit Dr Hasan Sadikin Bandung.

Hipotesis III :

Ho : Tidak terdapat pengaruh dukungan sosial yang memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan unit pelayanan THT-KL di Rumah Sakit Dr Hasan Sadikin Bandung.

Ha : Terdapat pengaruh dukungan sosial yang memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan unit pelayanan THT-KL di Rumah Sakit Dr Hasan Sadikin Bandung.